
 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 1

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.

BOGOTA D.C. MAYO DE 2026

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 2

ALIANZA DEL HUMEA S.A.S. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.**, cuyo domicilio administrativo principal se ubica en la carrera 13 No. 94 A-44 oficina 401 en la ciudad de Bogotá y posee una planta de extracción de aceite vegetal ubicada en el Kilómetro 30 de la vía Paratebueno – Cabuyaro, Vereda El Yarico del Municipio de Cabuyaro - Meta; y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores.


A las disposiciones de este Reglamento quedan sometidos tanto el Empleador como sus trabajadores. Este reglamento, así como las modificaciones posteriores, hará parte de los contratos de trabajo individuales o colectivos, escritos o verbales, presenciales o no presenciales, vigentes o que se celebren hacia el futuro, con todos sus trabajadores, con observancia del principio de favorabilidad, salvo cuando se trate de hacer valer y aplicar el Título IV de la Primera Parte del Código Sustantivo de Trabajo, o las normas que le sustituyan, en cuyo caso se aplicará este reglamento, en las condiciones anotadas.

Parágrafo: El presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicable a la totalidad de trabajadores de la Empresa donde quiera que sea su ubicación y el lugar asignado para el desarrollo de las actividades, aunque se trate de centros de trabajo distintos a los enunciados en el presente artículo.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2º Quien aspire a ser trabajador en la empresa **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.**, Debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía / Extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Hoja de vida actualizada.
- c) Copia de los diplomas y/o certificados de estudios que se hayan acreditado en la hoja de vida.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 3

- d) Copia de la tarjeta profesional, licencia y/o registro en el caso de trabajadores que hayan acreditado una profesión u oficio técnico para su ingreso.
- e) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- f) Copia de la licencia de conducción vigente y con categoría correcta para aquellos trabajadores que se presenten a desempeñar cargos en los que deban operar vehículos automotores y/o motocicletas de cualquier tipo.
- g) Suscribir la Carta de Compromiso, conocer y haber leído el Código de Ética y Buen Gobierno de **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.**
- h) Suscribir la Autorización de Tratamiento de Datos Personales, conocer y haber leído la Política de Tratamiento de Datos Personales de **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.**

Parágrafo 1: Evaluación médica pre-ocupacional o de ingreso. La empresa **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.**, exigirá para el ingreso, un examen médico pre ocupacional, realizado por el médico de la empresa o el que designe la empresa según el profesiograma y demás exámenes, que se requieran según el cargo y conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Igualmente se exigirá otros exámenes médicos dependiendo el cargo a ocupar, para garantizar la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. El aspirante deberá someterse a los exámenes y pruebas de aptitudes o conocimientos que para el cargo prescriba la empresa.

Parágrafo 2. 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 podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así mismo, el empleador deberá abstenerse de incluir o exigir en los formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); tampoco podrá exigir prueba de gravidez, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, Constitución Política de Colombia; Artículos 1º y 2º del Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), ni pruebas para detectar el síndrome de inmunodeficiencia adquirida – SIDA (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

Parágrafo 3: De conformidad con la Ley 1098 de 2006 y la Resolución 1796 de 2018, y

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 4

las demás normas que las modifiquen o deroguen, los menores de 18 años necesitan para trabajar, autorización escrita del Inspector 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. Sin embargo, los menores de 18 años no serán admitidos a los cargos donde deban desempeñar trabajos peligrosos que puedan poner en peligro su bienestar físico, mental o moral. Por ese motivo, no realizarán ningún trabajo nocturno, ni desempeñarán labores que correspondan a los niveles de riesgo III, IV y V, según el artículo 27 del Decreto 1295 de 1994 y el Artículo 2.2.4.3.5 del Decreto 1072 de 2015, o normas que los modifiquen o sustituyan. En ningún caso, serán admitidos los menores de 18 años si el desempeño del cargo dificulta su formación básica escolar.

Parágrafo 4: Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la empresa para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 7°. Decreto 2351 de 1965, literal A numeral 1.


Parágrafo 5: **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.** tratará los datos personales de los aspirantes a cargo y de los trabajadores conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, y las demás normas que los modifiquen y sustituyan.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3º. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. El contrato de aprendizaje se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 21 de la Ley 2466 del 2025 que modificó el artículo 81 del C.S.T., por el Decreto 933 de 2003, por el decreto 223 de 2026 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

Parágrafo 1: Formalidad del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información:


1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 5

2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
7. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social en salud y riesgos laborales en la fase lectiva y a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud en la fase práctica.
11. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de las partes.
15. Se remitirá copia a la Institución Educativa.

Parágrafo 2. Del apoyo de sostenimiento del aprendiz. Durante toda la vigencia de la relación en formación tradicional, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento 75% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente; y el apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual. Los porcentajes aquí establecidos corresponderán a los definidos en la normatividad laboral vigente o aquella que la modifique, sustituya o adicione.

Parágrafo 3. De las afiliaciones del aprendiz. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán así:

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 6

- a) Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- b) Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes.
- c) Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

Parágrafo 4. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, conforme lo dispuesto en el parágrafo 2 del Artículo 2.2.6.3.3.29. del decreto 223 de 2026.

Parágrafo 5. Al contrato de aprendizaje no le aplica el periodo de prueba, de que trata el artículo siguiente del presente reglamento.


PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. La empresa una vez admitido, el aspirante podrá estipular con cada trabajador, 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 5. 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 6. 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 (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) 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 7°, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 7. 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

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 7

prueba, y el trabajador continuare laborando al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a 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

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7º Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.


CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8º Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

PERSONAL ADMINISTRACION OFICINAS BOGOTÁ D.C.						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Hora de entrada	8.00 a.m.	8:00 a.m.	8:00 a.m.	8:00 a.m.	8:00 a.m.	
Hora de almuerzo:	1:00 p.m. a 2 :00 p.m.	1:00 p.m. a 2 :00 p.m.	1:00 p.m. a 2 :00 p.m..	1:00 p.m. a 2 :00 p.m..	1:00 p.m. a 2 :00 p.m.	
Hora salida	6:00 p.m.	6:00 p.m.	6:00 p.m.	6:00 p.m.	5:00 p.m.	
Días Laborables:	Cinco (5) días a la semana distribuidas de lunes a viernes.					


PERSONAL ADMINISTRACION PLANTA CABUYARO						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 8

Hora de entrada	7.00 a.m.	7.00 a.m.	7.00 a.m.	7.00 a.m.	7.00 a.m.	
Hora de almuerzo:	12:00 m. a 1:00 p.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	
Hora de salida	5:00 p.m.	5:00 p.m.	5:00 p.m.	5:00 p.m.	4:00 p.m.	
Días laborables:	Cinco (5) días a la semana distribuidas de lunes a viernes					

PERSONAL OPERATIVO PLANTA CABUYARO

TURNO 1						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Hora de entrada	12:00 m.	6:00 a.m.	6:00 a.m.	6:00 a.m.	6:00 a.m.	6:00 a.m.
Hora de salida	18:00 p.m.	14:00 p.m.	14:00 p.m.	14:00 p.m.	14:00 p.m.	12:00 m.
Almuerzo y/o descanso por turnos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos
Días laborables:	Seis (6) días a la semana Distribuidas de lunes a sábado.					
TURNO 2						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Hora de entrada	18:00 p.m.	14:00 p.m.	14:00 p.m.	14:00 p.m.	14:00 p.m.	12:00 m.
Hora de salida	12:00 m.	22:00 p.m.	22:00 p.m.	22:00 p.m.	22:00 p.m.	06:00 p.m.
Cena y/o descanso por turnos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos
Días laborables:	Seis (6) días a la semana Distribuidas de lunes a sábado.					
TURNO 3						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	
Hora de entrada	12:00 m.	22:00 p.m.	22:00 p.m.	22:00 p.m.	22:00 p.m.	06:00 p.m.
Hora de salida	06:00 a.m.	06:00 a.m.	06:00 a.m.	06:00 a.m.	06:00 a.m.	12:00 m.
Cena y/o descanso por turnos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos
Días laborables:	Seis (6) días a la semana Distribuidas de lunes a sábado.					

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 9

Parágrafo 1. Los días laborables en ALIANZA DEL HUMEA S.A.S., para el centro de trabajo de la Planta Extractora ubicada en el municipio de Cabuyaro (Meta) y en Bogotá D.C., serán los siguientes:

Personal Administrativo de oficinas de Bogotá: La jornada se distribuirá de en Cinco (5) días a la semana, de lunes a viernes.

Personal Administrativo Planta Cabuyaro: Será de Cinco (5) días a la semana, de lunes a viernes.


Personal Operativo Planta Cabuyaro: Será de Seis (6) días a la semana, de lunes a sábado.

Para los operadores de maquinaria puede variar el horario, la distribución en días, de acuerdo con la necesidad del proceso, la Gerencia o Director de planta programará el horario y darán aviso oportunamente a través de cualquier medio de comunicación, de manera física o virtual.

Parágrafo 2. La jornada ordinaria, el horario de trabajo, la distribución en 5 o 6 días a la semana, anterior podrá sufrir variaciones tanto para el personal administrativo en ciudad de Bogotá, personal cualquier modalidad a distancia, como para el personal operativo y administrativo de la Planta Extractora ubicada en el municipio de Cabuyaro, Meta, en consideración a factores de pedidos o producción, clima o caso fortuito, casos especiales. Cuando varíe la jornada el horario de trabajo se publicará oportunamente en cartelera la nueva jornada laboral ordinaria y el nuevo horario y siempre se respetará la jornada máxima legal vigente según la norma laboral vigente, entendiéndose este cambio de acuerdo con el art 158 y 161 del CST, el mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Parágrafo 3. La empresa podrá distribuir la jornada laboral ordinaria de sus trabajadores dentro de los diferentes horarios antes señalados y/o turnos 1, 2 y 3 y hacer cambios, ajustes o modificaciones en ellos, de tal forma que puedan desarrollarse fácilmente sus actividades, pero sin excederse de la jornada máxima legal, salvo casos expresamente autorizados por la ley y este reglamento. El tiempo de descanso no se computa en la jornada.

Parágrafo 4. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador y se deben dedicar exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 10

Para el personal administrativo de Bogotá, la Planta en el municipio de Cabuyaro, estas dos (2) horas se adicionan a la jornada de trabajo descrito en el presente artículo.

Sin embargo, la disminución de la jornada laboral de que trata Ley 2101 del 2021, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador.

Una vez terminado el tiempo de implementación gradual que trata el parágrafo 6 del presente artículo y la ley 2021, regirá la exoneración del inciso primero del artículo 6 de la ley 2101 del 2021.

Parágrafo 5. Jornada Laboral (Ley 2101/2021) Art.2. Literal c y d.


- a) **Especial: ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.** y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

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

- b) **Jornada Flexible: ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

- c) **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.** no podrá, aún con el consentimiento del trabajador,

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 11

contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 literal c Ley 50 de 1990.

Parágrafo 6: JORNADA POR TURNOS. - Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y cuatro (44) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo 7: JORNADA NETA DE TRABAJO: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo, los intervalos de descanso dentro de la jornada de trabajo no se computan para obtener la jornada neta laboral. Así mismo, los tiempos de desplazamiento desde y hacia las instalaciones no se computarán dentro de la jornada laboral.


Parágrafo 8: Reducción de la Jornada de Trabajo: La implementación de la Ley 2101 del 2021, se realizará en forma gradual así: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley 2101 del 2021, podrá ser implementada de manera gradual por parte de ALIANZA DEL HUMEA SAS, de la siguiente manera:

A partir del 16 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas. La jornada máxima legal sería de 44 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas. La jornada máxima legal sería de 42 horas semanales.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la ley 2101 del 2021, **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.**, se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

En todo caso, **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.**, podrá modificar el este horario establecido en el presente artículo, acogiendo a la gradualidad del presente parágrafo, cuando varíe el horario de trabajo se publicará oportunamente por cualquier medio de comunicación el nuevo horario y siempre se respetará la jornada máxima legal.

Modificación Extensiva. En todos los Artículos del Código Sustantivo del Trabajo, demás normas concordantes y el presente reglamento, en donde se haga referencia a la

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 12

jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el Artículo 3

Parágrafo 9: La Jornada Laboral en el Trabajo Remoto. La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador. El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador. Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

Parágrafo 10: Jornada de Laboral en Trabajo en Casa: Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente reglamento interno de trabajo, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor.

Parágrafo 11: Jornada Laboral Adolescentes: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:


1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (Artículo 114. 1098 del 2006).

Parágrafo 12: Excluidos de la Jornada Máxima Legal.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, así como aquellos que desarrollen actividades discontinuas o intermitentes. En consecuencia, deberán laborar el tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones, sin que haya lugar al reconocimiento de recargos por trabajo suplementario.

Para efectos del presente reglamento, se consideran trabajadores de dirección, confianza o manejo quienes desempeñen los siguientes cargos estratégicos y tácticos:

- Gerencia

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 13

- Directores
- Jefes
- Coordinadores

La anterior es simplemente una lista enunciativa, la cual no restringe que otros cargos sean también considerados dentro de esta categoría, lo cual deberá ser estipulado en el Contrato de Trabajo.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9º Trabajo diurno y nocturno. En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 10 de la ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo diurno y nocturno, será de la siguiente manera:


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

ARTÍCULO 10º El trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 11º El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse hasta por (2) horas diarias, y doce (12) semanales; y no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, en los términos del párrafo del artículo 12 de la ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 12º Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo ordinario, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
2. El trabajo extra diurno es aquel tiempo que se trabaja adicional y posterior a las 8 horas diarias o a la jornada pactada entre las partes como trabajo ordinario y que se encuentra entre las 6 am y hasta las 7 p.m. del día, y se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario.
3. El trabajo extra nocturno, es aquel tiempo que se trabaja adicional y posterior a las 8 horas diarias o a la jornada pactada entre las partes como trabajo ordinario y que se encuentra entre las 7 p.m. y 12 p.m. y desde las 0:00 am hasta las 6 am del día,

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 14

se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo.

4. Recargo dominical o festivo, es aquel tiempo que se trabaja en domingo o festivo, o en días de descanso obligatorio, se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. No obstante, y de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 14 de la ley 2466 de 2025, al primero de julio de 2025, el recargo será del 80%, al primero de Julio del año 2026 el recargo subirá al 90% y al primero de Julio del año 2027, quedará en el 100% el recargo mentado.
5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro, de conformidad con el artículo 24 Ley 50 de 1990.

ARTICULO 13º El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Parágrafo 1. La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.


ARTICULO 14º La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras nocturnas o trabajo ordinario, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 11 de este Reglamento.

Parágrafo 1. En ningún caso las horas extras de trabajo ordinario o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Parágrafo 2. Descanso en el sábado. Pueden repartirse las 46 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 15

ARTICULO 15° Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.


1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º y 6 de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1º y 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además de los jueves y Viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de Enero, diecinueve de Marzo, veintinueve de Junio, quince de Agosto, doce de Octubre, primero y once de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes, se trasladarán al Lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo 1. 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, conforme al Artículo 26, Numeral 5, Ley 50 de 1990.

Parágrafo 2. El trabajador podrá convenir por escrito con el empleador que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. En todo caso cuando no se convenga entre trabajador y la empresa **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.** cuál es su día de descanso obligatorio, se entiende que será el domingo.

Parágrafo 3 Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 16° Como remuneración del descanso o dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aun en caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señala también como descanso obligatorio remunerado.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 16

En todo sueldo fijo se entiende comprometido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 17° Cuando se trate de salario no fijo, como los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración de descanso dominical, es el promedio devengado por el trabajador en la semana que se va a liquidar con corte a domingo, tomando en cuenta solamente los días trabajados. Pero, cuando el trabajador haya faltado casi toda la semana por justa causa, sin alcanzar la labor de un día completo, el dominical se le remunera con el mismo valor del último normalmente liquidado. En igual forma, se procederá en todos aquellos casos en los que, por cualquier razón justa, no exista base salarial suficiente para obtener a juicio de la empresa, el respectivo promedio.

ARTICULO 18° El trabajador que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a elegir entre un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero.

Si opta por el descanso compensatorio, este se le puede dar en otro día laborable de las semanas siguientes, de acuerdo con la programación del Director de Planta o Jefe de Desarrollo Humano.


Si opta por la retribución en dinero, esta se pagará así:

- a) Si trabajo toda la jornada ordinaria en el respectivo domingo o festivo, con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario, conforme la implementación gradual descrita en el numeral 4 del artículo 12 del presente reglamento, sin perjuicio del salario ordinario a que tiene derecho el trabajador por concepto de descanso remunerado.
- b) Si solo trabajó parte de la jornada, se le pagará en la misma forma, pero proporcionalmente a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 19° El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 15 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 20° Trabajo dominical y festivo. Artículo 14 de la Ley 2466 del 2025 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- a) Se realizará el pago en el marco de lo señalado en el numeral 4 del artículo 12 del presente reglamento interno de trabajo.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 17

- b) Sí el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador sólo tendrá derecho, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

ARTÍCULO 21º 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. (Artículo 178 C.S.T.)


VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 22º Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 23º La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones, conforme a lo dispuesto en el Artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 24º Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 25º Sé prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero se podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas, en caso especial de perjuicio para la economía nacional o la industria, conforme a lo dispuesto en la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 18

ACUMULACION DE VACACIONES.

ARTÍCULO 26°

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por tres (3) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

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


ARTICULO 28° Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas, conforme al Artículo 5 del Decreto 13 de 1967.

Parágrafo. En los contratos a término fijo o indefinido, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea, de acuerdo con la Ley 995 de 2005

PERMISOS

ARTÍCULO 29° La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para lo siguiente:


- 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;

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 19


- 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.

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

- 1) **Calamidad domestica:** En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, en un tiempo razonable después del hecho, el trabajador aportará los soportes documentales, como fotos, certificaciones y constancias de atención médica de urgencias. Lo anterior, de acuerdo con el Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Sentencia C-930-09 de la Corte Constitucional de Colombia.
- 2) **Trámite de Incapacidades:** El Trabajador deberá comunicar inmediatamente le sea expedido la incapacidad laboral, expedida por el sistema general de seguridad social, donde se encuentre afiliado, al coordinador de nómina, el cual hará llegar la original una vez revisado los requisitos establecidos por el Decreto 1427 del 2022 y remitir a la oficina para realizar el trámite que le corresponde a la empresa. La no presentación exime a la empresa del pago por la no prestación del servicio
- 3) **Permisos de Citas Médicas y Terapias:** El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita y sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 20

- a) Sin perjuicio de la obligación de solicitar autorización previa para atender servicios médicos que no representen una urgencia de salud, el trabajador deberá obtener constancia del médico tratante en la cual se estipule hora de ingreso y salida del respectivo servicio.
 - b) Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, MEDICINA PREPAGADA y/o ARL del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular.
 - c) Alianza del Humea S.A.S., solo, reconocerá y otorgará una licencia y/o permiso, remunerada una vez por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien tenga la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas.
 - d) El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia. (Decreto 019 de 2012, artículo 121.).
 - e) Las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular y que no sean transcritas por la EPS, tendrán el carácter de permiso no remunerado y se compensarán conforme al presente artículo, en conclusión, la empresa solo aceptara incapacidades de carácter laboral.
- 4) **Licencia de Luto:** La empresa concederá 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 conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la acusación, la cual será al menos de cinco (5) días hábiles, conforme a lo dispuesto en la Ley 1280 de 2009
 - 5) **Permiso Entierro Compañeros:** 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.
 - 6) **Licencia de Paternidad:** La Empresa concederá la licencia de paternidad dos (2) semanas que podrán ampliarse por una (1) semana adicional según la disminución de la tasa de desempleo estructural, sin que exceda de cinco (5) semanas - Ley 2114 de 2021) y maternidad (126 días - Ley 2114 de 2021) conforme a los términos

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 21

y condiciones que establece la jurisprudencia y la normatividad vigente.


- 7) **Licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial:** La Empresa igualmente otorgará en el caso de los trabajadores que opten por estar alternativas, la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, conforme a los términos y condiciones que establezca la Ley 2114 de 2021
- 8) **Permisos Obligatorios:** En los demás casos, sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- 9) **Licencia especial por salud de los hijos:** La Empresa también concederá licencia remunerada para los padres o personas que tengan en custodia de menores de edad con una enfermedad o condición terminal bajo los términos y parámetros presupuestados en la Ley 2174 de 2021, cuya normatividad preceptúa diez (10) días hábiles, una vez al año.

Parágrafo 1. PERMISOS Y LICENCIAS ESPECIALES. Se entiende por permisos especiales aquellos que ha establecido la empresa como concesión para sus empleados en los siguientes casos:

1. **Matrimonio:** Por matrimonio del empleado, se concederán tres (3) días hábiles. El trabajador informará a su jefe inmediato la ocurrencia del caso que origina el permiso especial.
2. **Licencia No Remunerada:** Licencia no remunerada es la suspensión del vínculo laboral durante un tiempo determinado que se concede, durante este período el empleado queda exonerado de cumplir con sus deberes laborales y por su parte la empresa no está en la obligación de reconocer remuneración alguna. En este caso, solamente subsiste la obligación por parte del empleador de asumir su porcentaje para cubrir los aportes a Seguridad Social exigidos por la ley.

Parágrafo 2: Los permisos descritos en el primer inciso de este artículo son remunerados, al ser de Ley. Sin embargo, los permisos y licencias especiales se pueden descontar al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **Alianza del Humea S.A.S.**

Parágrafo 3. Permisos para estudios: La empresa podrá otorgar permisos para estudios, que fortalezcan las competencias, funciones, o posibles accensos en la empresa, donde se deberá hacer la solicitud y anexar plan de estudios, tiempo que dure semestre y/o periodo de estudio, horarios, fechas, además de presentar una propuesta

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 22

de acuerdo al cargo que desempeña, la forma de compensar el tiempo, autorización de descuento del tiempo del premiso, se podrá para compensar el tiempo hacer una cuerda de entregar un trabajo de grado y/o práctica, en temas o áreas que la empresa pueda aplicar.

Parágrafo 4. Sustentación del permiso: Todos los anteriores permisos deben estar debidamente sustentados por el trabajador con un documento pertinente que acredite las circunstancias de: tiempo, modo y lugar que originan el permiso.

La autorización de permisos que requiera el trabajador, se tramitar ante el **Jefe de Desarrollo Humano**, previo visto bueno del jefe inmediato, mediante solicitud escrita, por lo menos tres (3) días hábiles, de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles o el día del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de imprevisto.

En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad del evento, la justificación de la ausencia deberá ser realizada por el trabajador en forma escrita, dentro del día hábil siguiente al inicio de la jornada a la cual no asistió. La sustentación anexará los respectivos soportes, a través de correo electrónico o de cualquier medio virtual idóneo, con el fin de analizar, estudiar y eventualmente atender dicha petición.

Parágrafo 5. Autorización; Todos los anteriores permisos especiales serán autorizados por los siguientes cargos así:


Director planta: puede autorizar hasta un (1) día de permiso, previo visto bueno del jefe inmediato.

Jefe Desarrollo Humano: puede autorizar hasta cinco (5) días de permiso, previo visto bueno del jefe inmediato.

Gerencia: autoriza superior a cinco (5) días.

Parágrafo 6. Toda falta no amparada con autorización escrita se computará como injustificada y **Alianza del Humea S.A.S.**, tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado, con la pérdida del respetivo día de descanso de la semana, previo proceso disciplinario y/o solicitud formal por parte de la empresa, para que explique las razones de su ausencia, concediendo el plazo de los descargos que trata el procedimiento del presente reglamento.

Parágrafo 7. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, se considera una falta grave y procederá a la terminación de contrato por

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 23

justa causa, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del CST., previo el proceso disciplinario.

Parágrafo 8. Los permisos no establecidos en el presente artículo como obligatorios podrán ser descontados por la empresa del salario del trabajador, o compensados en tiempo, fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del trabajador que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supere las cuatro (4) horas, se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.


Parágrafo 9. Calamidad doméstica: Se entiende por calamidad doméstica, todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Cuando se trata de fallecimiento y si no reúne requisitos para conceder licencia de luto.

Una vez probada de que se trata una calamidad doméstica, la gerencia podrá conceder un permiso remunerado hasta por cinco (5) días hábiles.

CAPITULO VII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 30° 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, etcétera, 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 24

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). Conforme a interpretación autorizada de la Corte Constitucional de Colombia al Artículo 18 de la Ley 50 de 1990, se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales en el salario integral es del setenta por ciento (70%). Lo anterior por cuanto la expresión actual de la norma “disminuido en un 30” ha dado lugar a numerosos procesos, pues no se sabe si debe ser multiplicado por 0.7 o dividido en 1.3 (Art. 49 Ley 789 del 2002).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación de salario integral 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.

Parágrafo: Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 31° Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, mediante consignación o transferencia a una cuenta cuyo titular es el trabajador, en una entidad financiera vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia, en períodos de pagos catorcenales, quincenales o mensuales, según sea lo pactado.


ARTICULO 32° El salario se pagará al trabajador directamente así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para jornales no puede ser mayor de una catorcena, el período de pago para sueldos no puede ser mayor a un mes.

PERIODOS:

Trabajadores de la Planta Cabuyaro y Oficina Administrativa Bogotá: Mensual

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

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 25

3. El pago de los salarios se podrá realizar en mensualidades vencidas y hacerse por los medios legalmente aceptados, incluyendo entre estos la consignación en la cuenta bancaria que determine el trabajador, siendo válido como prueba de pago el respectivo comprobante de consignación y/o transferencia electrónica emitida por la entidad bancaria.

CAPITULO VIII

SISTEMA DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 33° 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 riesgos laborales y ejecución del sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.


ARTICULO 34° Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la **EPS**, y **ARL**, a través de las IPS a la cual se encuentren asignados y afiliados.

ARTICULO 35° Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su Jefe Inmediato, o a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario en la atención de los primeros auxilios o remitirá al trabajador a la IPS 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 deba someterse.

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

ARTÍCULO 36° Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo por más leve que sea está en obligación de dar inmediato aviso al empleador o a su representante.

El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. Si el trabajador da aviso extemporáneamente sobre un accidente de trabajo, la empresa iniciara una investigación para determinar cuáles fueron las causas por la extemporaneidad del aviso y simultáneamente el encargado de reportar el accidente de trabajo dará aviso dentro de los términos establecidos a la respectiva **ARL y EPS**.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 26

ARTÍCULO 37° El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones, tratamientos, terapias ordenadas por el médico tratante antes indicados; además que no asista a valoraciones, exámenes y controles, se verá expuesto a la suspensión de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 776 del 2002 por parte de la Administradora de Riesgos Laborales con la cual corresponde la obligación y no será asumida por **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.** Como consecuencia de esa negativa art 17 de la Ley 776 del 2002. Adicionalmente se podrá aplicar las normas del Decreto 1333 del 2018, en cuanto a situaciones de abuso del derecho, en concordancia decreto 1427 del 2022 y art 11 de la Resolución 3050 del 2022 del Ministerio de Trabajo. Siendo esta falta de abuso del derecho, tipificada como grave.

ARTICULO 38° El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, y determinación de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general, o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa, Programa de gestión en trabajo en calderas el presente Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene Industrial de la empresa, el plan anual del SG-SST y demás instrucciones y manuales en salud ocupacional y SG-SST que le hayan comunicado por escrito al trabajador, o, que estén publicados en lugar visible en la empresa o centros de trabajo, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTICULO 39° En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, y tomará todas las medidas que consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente y remitirá según sea la gravedad a la IPS correspondiente, cuando se trate de accidente mortal y/o grave, la empresa informará el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 del 2012, artículo 2.2.4.17 del Decreto 1072 del 2015, ante el Ministerio de Trabajo, la EPS, ARL simultáneamente el reporte del accidente de trabajo.

ARTICULO 40° En caso de accidente no mortal, aún él más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador por intermedio del Jefe de Área, el director o coordinador de labores o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. Para posterior revisión médica en que el profesional de la salud determine las consecuencias del accidente, la necesidad de incapacidad y el período de ésta.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 27

ARTICULO 41° Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento expedido por el Gobierno Nacional.


ARTICULO 42° 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 de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 2002, Ley 1562 del 2012, Decreto 1449 del 2017, 1072 del 2015, Resolución 1857 del 2024 y demás legislación vigente sobre Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTICULO 43° Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general como el Ministerio del Trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales donde está afiliada la empresa **Alianza del Humea S.A.S.**, la IPS que realice estudios epidemiológicos y de morbilidad, y en particular las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades profesionales y de los riesgos en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Además, deberán participar activamente en todos los procesos preventivos, de promoción y capacitación que organice la empresa o la ARL directamente o contratada.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 44° Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores;
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo;
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 28

- e) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- f) Ejecutar los trabajos que se le confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- g) Ser verídico en todo caso;
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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;
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo;
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros;
- k) Conocer los Valores, Políticas y Conductas del Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea S.A.S. y comportarse en el puesto de trabajo y fuera de éste, de acuerdo con aquellos;
- l) Conocer la Política de Seguridad Vial de Alianza del Humea S.A.S. y comportarse en las rutas entre el puesto de trabajo y el lugar de vivienda, de acuerdo con aquella;
- m) Consultar a través del Procedimiento de PQRS los dilemas éticos que surjan al aplicar el Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea S.A.S.;
- n) Denunciar a través del Procedimiento de PQRS los comportamientos contrarios al Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea S.A.S., bien sea a título personal o de forma anónima, siempre de manera sincera y veraz.

CAPITULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 45° El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 30

artículo, donde podrá delegar el inicio de un proceso disciplinario en el cargo del numeral 3.


CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS POR LA EMPRESA

ARTICULO 46° Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y las personas que se puedan ver afectadas por trabajos con pintura industrial que entrañen el uso de cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.


Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser trabajadores en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, de conformidad con los ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 47° ACTIVIDADES PELIGROSAS QUE POR SU NATURALEZA O CONDICIONES DE TRABAJO NO PODRÁN REALIZARLOS MENORES DE 18 AÑOS. La empresa de acuerdo con Resolución 1796 de 2018, los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 31

6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 32

16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.

17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).

18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.

19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.

20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.

22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).


23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.

25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.

26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 33

adolescentes entre 16 y menos de 18 años, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg u 8 kg según género; levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg o 6 kg según género. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años: 20 Kg, adolescentes según género hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes según género hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 500 Kg, adolescentes según género hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes según género hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 20 Kg.

28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.


30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bici taxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 34

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

Parágrafo 1: Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.


Excepcionalmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número máximo de horas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso la autorización para la actividad desarrollada excederá las catorce (14) horas semanales.

CAPITULO XII


OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 48° Son obligaciones especiales del empleador:


1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud de los trabajadores.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 35

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 29 de este Reglamento.
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 o la empresa lo estima conveniente, hacerle practicar examen de egreso, 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 cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de 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 de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 36

12. Conceder al trabajador o trabajadora la licencia de maternidad, la licencia parental compartida o la licencia parental flexible, a elección del trabajador o trabajadora, de conformidad con el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021.
13. 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.
14. Conceder a los padres una licencia de paternidad de acuerdo con el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Modificado por el art 2 de la ley 2114 del 2021
15. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas. Junto con el cumplimiento de las demás disposiciones de la Ley 1098 de 2016, Resolución 1796 de 2018 y las normas que las modifiquen o deroguen.
16. 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.
17. Afiliar y realizar en debida forma los aportes de sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
18. Suministrarles a sus trabajadores cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 11 Ley 11 de 1984).
19. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera (artículo 244 del Decreto Ley 2737 de 1989).
20. Dar a los trabajadores los Elementos de Protección Personal (EPP), de acuerdo con el cargo desempeñado dentro de Alianza de Humea S.A.S., conforme a lo registrado


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 37

en la respectiva Matriz de EPP del SG-SST de la compañía y orientaciones de la ARL.

21. El empleador divulgará el Código de Ética de Alianza del Humea S.A.S. entre sus trabajadores, tendrán en cuenta mecanismos especiales para los trabajadores que no saben leer ni escribir, para que comprendan e interioricen los Valores, Políticas y Conductas que lo componen.
22. El empleador se compromete a implementar y velar por el cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea S.A.S., en especial las Políticas y Conductas en materia de Derechos Humanos; No Discriminación e Igualdad de Oportunidades; No Acoso Sexual, Género y Derechos Reproductivos; No Trabajo Infantil; Contratación Laboral y Protección del Medio Ambiente.
23. El empleador se compromete a implementar un Procedimiento de Preguntas, Quejas y Reclamos (PQRS), con la correspondiente divulgación y capacitación en su uso a los trabajadores, incluso de manera diferencial para los trabajadores que no saben leer ni escribir, como un mecanismo de comunicación interna para, entre otros, denunciar infracciones al Código de Ética y Buen Gobierno; solicitar orientación en dilemas éticos y hacer peticiones al empleador. El empleador garantizará el anonimato de acuerdo con el interés del trabajador y dará la opción de acceder a un asesoramiento legal externo en caso de que así lo solicite el trabajador.
24. Documentar y poner a disposición de los trabajadores los procedimientos de empleo para el reclutamiento, selección, contratación, ascensos, retiro y/desvinculación.
25. Brindar a los trabajadores capacitaciones comprensibles y evaluables, adaptadas a necesidades específicas de género y otros factores diferenciales, que abarcan temas necesarios para el desempeño de sus labores, así como aspectos aplicables en temas de sostenibilidad.
26. Actuar con diligencia en la contratación de servicios de seguridad y vigilancia privada, para evitar la prestación de servicios de personal de seguridad y vigilancia con antecedentes penales, investigaciones criminales en curso o que haya cometido delitos de lesa humanidad.
27. Respetar el derecho de los trabajadores a descansar después de su jornada laboral, con excepción de los contemplados en la Ley.
28. Establecer y respetar una Política Interna de Desconexión Laboral.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 38

29. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
30. Cumplir con establecido en el artículo 2.2.1.6.7.7. del Decreto 1072 del 2015, sobre Obligaciones del empleador en lo referente al trabajo en casa, durante la habilitación de trabajo en casa.
31. Cumplir la Ley 2306 del 2023, sobre Lactancia salas amigas y el descanso.
32. Crear y mantener una política interna de prevención que se vea reflejada en este reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual se difundirá entre los colaboradores.
33. 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 2 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.
34. 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.
35. 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.
36. 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.
37. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 39


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.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.


ARTÍCULO 49º Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones y procedimientos que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Atender los llamados de socorro realizados por el Empleador o los predios colindantes de la Planta Extractora, en caso de una fuerza mayor o caso fortuito que ponga en riesgo la continuidad y operaciones de la Compañía.
3. Atender los lineamientos descritos en el Manual de SAGRILAFT-PTEE,
4. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
5. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa del Empleador u orden judicial o administrativa debidamente motivada, la información a la que tengan acceso con causa o con ocasión de su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 40

naturaleza reservada, confidencial o privilegiada de Alianza del Humea S.A.S., cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador; tampoco divulgará a terceros datos personales de otros trabajadores o socios comerciales o de negocios de Alianza del Humea S.A.S. Lo anterior, no obsta para denunciar delitos comunes ante las Autoridades Competentes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.


6. Comunicar al Oficial de Cumplimiento, cualquier operación sospechosa que se presente en el core del negocio.
7. Cumplir las Políticas, Directrices, Códigos de la empresa, Reglamentos, Manual de Convivencia e Instrucciones que se impartan por parte de la Gerencia, Directivos, Coordinadores de Área o Jefes de Proceso de Alianza del Humea S.A.S.
8. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
9. Cumplir con los lineamientos de los sistemas de cumplimiento SAGRILAF-T-PTTE, en cuanto al proceso de debida diligencia, asistir a las capacitaciones, reportar comportamientos inusuales asociados a Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Soborno Transnacional y Corrupción
10. Conocer el contenido del Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea S.A.S., por ende, el Trabajador está en el deber de comportarse en las instalaciones de Alianza del Humea S.A.S., en sus comunidades y hogares, de acuerdo con los Valores, Políticas y Conductas del Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea S.A.S. y alinear los procesos internos al procedimiento del sistema de cumplimiento PTEE,
11. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, medios de labor, instalaciones y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
12. Ejecutar su actividad de acuerdo con la jornada ordinaria o turnos establecidos, así como desempeñar la actividad en el tiempo suplementario o adicional, dominical y festivo, cuando lo requieran las necesidades de la empresa y se programe o indique por las autoridades superiores de ésta, a lo cual tendrá derecho inmediatamente el trabajador a que se le cancelen los emolumentos por concepto de trabajo extraordinario o suplementos de trabajo.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 41

13. Llegar oportunamente al lugar donde se desarrollará la actividad y cumplir el horario o turnos establecidos, o en su defecto, realizar las actividades necesarias para el cumplimiento de indicadores de desempeño, para el caso de los trabajadores de manejo y confianza.
14. Asistir puntualmente a los horarios de trabajo y a las reuniones que con el fin de tratar temas relacionados con el trabajo sea de obligatoria asistencia.
15. Abstener de utilizar el tiempo de la jornada de trabajo destinado al cumplimiento de las funciones, para actividades sin ningún tipo de relación con la labor encomendada.
16. Abstener de utilizar el tiempo de la jornada de trabajo destinado al cumplimiento de las funciones, para actividades sin ningún tipo de relación con la labor encomendada.
17. Abstenerse consumir alimentos y/o descansar en tiempos y espacios diferentes a los determinados previamente por la Empresa.
18. Abstenerse de utilizar aparatos de comunicación personal (celulares, tabletas, computadores, bafles, discman, MP3, IPod, etc.) durante la jornada de trabajo y en el tiempo que se utilice para la ejecución de funciones, salvo que el desempeño de estas lo requiera o medie autorización expresa por parte de la Empresa.
19. Presentarse al lugar donde se desarrollará la actividad, o, en la ejecución de la labor, en óptimas condiciones mentales para trabajar, no alteradas por síntomas o signos de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas, con las consecuencias físicas o evidentes signos o síntomas de haberlas consumido o bebido;
20. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
21. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
22. Reportar e informar en forma inmediata cualquier acto o incidente que pueda ocasionar un perjuicio para la Empresa o sus trabajadores.
23. Comunicar oportunamente a la empresa el haber sufrido un accidente de trabajo en la medida que esté en condiciones de hacerlo, para que la empresa lo reporte a la ARL en los términos de ley.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 42

24. Registrar en la oficina de la empresa su domicilio y dirección, dirección virtual o de plataformas tecnológicas, dirección e-mail, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. Alianza de Humea S.A.S. protegerá esta información de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales.
25. Procurar el cuidado integral de su salud, sometiéndose a las instrucciones, tratamiento, terapias y exámenes que ordene el médico tratante, tratamientos preventivos que para todos los trabajadores o algunos de ellos ordena la empresa, la EPS, IPS, en determinados casos. Además, los trabajadores deberán asistir a valoraciones, exámenes y controles médicos, su incumplimiento incurriría a abuso del derecho.
26. Usar en las labores contratadas el calzado y vestido, elementos de Dotación, que le suministre el empleador.
27. Utilizar los elementos de protección personal que la empresa suministre para la realización de trabajos.
28. Observar, cumplir, acatar, respetar las medidas preventivas prescritas por el jefe del Sistema de Gestión en Seguridad Salud en el Trabajo o quien haga sus veces y del SG-SST y en especial las instrucciones y órdenes preventivas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
29. Informar oportunamente al empleador de cualquier novedad en su condición de salud con el fin exclusivo de que este pueda tomar las medias de Seguridad y Salud que correspondan.
30. Suministrar información clara y veraz y completa sobre su estado de salud. Alianza del Humea S.A.S. protegerá esta información de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales.
31. Suministrar información clara, veraz y completa en la solicitud del algún trámite en la empresa o sus reglamentos, en la hoja de vida al ingreso o una actualización. Alianza del Humea S.A.S. protegerá esta información de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales.
32. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa.
33. Someterse a las pruebas sobre estado de salud y aptitudes (síntomas o signos de

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 43


alcoholemia, fármacos, etc.) que realiza Alianza del Humea S.A.S. periódicamente para comprobar que el trabajador está en posibilidad de cumplir las funciones contratadas y que no amenaza su salud ni la operación de las actividades del Empleador. Alianza del Humea S.A.S. protegerá esta información de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales.

34. Participar en la prevención de riesgos profesionales, y colaborar activamente en el desarrollo de las actividades Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa.
35. Elegir y ser elegido en el Comité Paritario del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST).
36. Elegir y ser elegido en el Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB), y de Bienestar y empoderamiento de la mujer.
37. Asistir a cursos, eventos, capacitaciones, inducciones, entrenamiento que sea programado por el Comité Paritario del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral y Género, la ARL, la empresa, Oficial de Cumplimiento sobre SAGRILAFT-PTEE o cualquier autoridad y que sea autorizado asistir por Alianza del Humea S.A.S.
38. Portar en un lugar visible el carnet de identificación que le suministre la empresa. Este documento debe ser presentado cuando la empresa lo requiera y se debe devolver en el momento de retiro.
39. Utilizar, dar uso, y mantener adecuadamente, las instalaciones de la empresa, dormitorios y lockers asignados, los elementos de trabajo, los dispositivos para el control de riesgos, útiles y herramientas y los equipos de protección personal y permitir la inspección rutinaria por parte de sus superiores, previa autorización por parte del trabajador en los casos de los dormitorios y lockers.
40. Cumplir fiel y estrictamente todas y cada una de las demás normas que Alianza del Humea S.A.S. dicte, en especial los Valores, Políticas y Conductas de su Código de Ética y Buen Gobierno, o las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en las diversas disposiciones legales, convencionales, pactos colectivos, fallos arbitrales, resoluciones del Ministerio de Trabajo y demás normatividad pertinente.
41. Mantener relaciones respetuosas y morales con sus superiores, subalternos, compañeros de trabajo y terceros vinculados con Alianza del Humea S.A.S.;


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 44

favorecer un clima cordial y culto de trabajo y evitar proferir insultos, groserías, malos tratos, amenazas contra su integridad y no divulgar asuntos que vayan en contra de su dignidad o que afecten su vida privada o íntima. En términos generales, comportarse de acuerdo con los Valores, Políticas y Conductas del Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea S.A.S.

42. Cumplir con el deber de denunciar los delitos y las violaciones del contrato de trabajo, de las leyes, reglamentos, procedimientos y Código de Ética de Alianza del Humea S.A.S., a través de los respectivos canales de la Fiscalía General de la Nación, el COPASST, el COCOLA, el Comité de Bienestar y empoderamiento de la mujer y el Procedimiento de PQRS de Alianza del Humea S.A.S. y denunciar actos de corrupción a la línea ética 3202811711.
43. Procurar que las máquinas y equipos de Alianza del Humea S.A.S. den el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio, de una manera que garantice la seguridad y salud en el trabajo y el uso eficiente del agua y la energía.
44. Dar aviso inmediato al jefe inmediato, bien sea Coordinador de Área, Jefe de Proceso, Jefe de Mantenimiento, Director de Planta o Gerente, de las fallas de funcionamiento que observen en los vehículos, maquinaria y equipos a su cargo, a fin de que ellas puedan ser subsanadas oportunamente y reparadas definitiva o provisionalmente, según el caso.
45. Observar diligencia y cuidado en el cumplimiento de las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades que prescriba Alianza del Humea S.A.S., y las que se impartan con el fin de garantizar la seguridad y protección de los mismos trabajadores y de los equipos y bienes de propiedad o arrendados por Alianza del Humea S.A.S.
46. Mantener informada a la empresa, por escrito, de las modificaciones en torno al cambio de su estado civil; organización de convivencia con compañero(a) permanente; estado ocupacional de estos, vínculos de parentesco o afinidad con otros trabajadores asociados; nacimiento de hijos, cambios de residencia y toda la información personal y familiar que requiera Alianza del Humea S.A.S., la empresa protegerá esta información de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales.
47. Atender las diligencias, que sea citado por parte del Comité de Convivencia Laboral y Comité de Bienestar y empoderamiento de la mujer y del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de sus funciones.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 45

48. Registrar al ingreso y la salida de la jornada de trabajo, en el de turno que le corresponde, a través de los mecanismos que establezca la empresa, para su verificación y control.
49. Asistir a los cursos y eventos educativos programados por alianza del Humea S.A.S., relacionados con su capacitación laboral para mejorar el desempeño de su actividad y la capacitación en los Valores, Políticas y Conductas del Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea S.A.S.
50. No comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, la información incorporada en los sistemas de información de la empresa, así como los datos de carácter personal en ellos contenida.
51. Garantizar la confidencialidad de los datos personales que conozca con ocasión del ejercicio de sus funciones o con ocasión de la relación laboral, durante y después de finalizada su relación con la empresa.
52. Autorizar de manera libre y voluntaria a la empresa para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de la empresa, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga la empresa a sus empleados. Alianza del Humea S.A.S. protegerá esta información de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales.
53. Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a la empresa el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que reposan en los documentos, bases de datos o sistemas de información de la empresa quedando ésta facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral y/o para que sus familiares puedan acceder a los beneficios que la empresa les otorga por tener tal calidad. Alianza del Humea S.A.S. protegerá esta información de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales.
54. Mantener informada por escrito a la empresa en todo lo relativo al nacimiento o adopción de hijos, cambios de residencia y toda la información personal estado laboral de la esposa(a) o compañero(a) permanente y familiar que requiera Alianza del Humea S.A.S. con el fin de poder cumplir con las obligaciones y derechos,

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 46

propias de la relación laboral, para que el trabajador(a), y/o para que sus familiares o, grupo familiar puedan acceder a los beneficios que la empresa o las normas vigentes, otorgan por tener tal calidad. Alianza del Humea S.A.S. protegerá esta información de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales.

55. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo. Entre ellas, cumplir con el Manual de Convivencia, [Manual de SAGRILAF-T-PTTE](#) de Alianza del Humea S.A.S, comportarse de acuerdo con los Valores, Políticas y Conductas del Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea I S.A.S. Todo lo anterior, para asegurar que el trabajador dé un trato respetuoso y cortés a los subalternos, superiores, compañeros de trabajo, clientes, contratistas, proveedores, y comunidades vinculadas a Alianza del Humea S.A.S; así como que el trabajador acoja el régimen de disciplina y orden establecido por Alianza del Humea S.A.S. en sus actividades económicas y relacionamiento con sus partes interesadas.
56. Evitar transportar personas y objetos ajenos a la operación, en los vehículos de propiedad o arrendados por Alianza de Humea S.A.S, ni prestar tales vehículos a empleados o personas no autorizados, ni utilizarlos en fines diferentes de las labores de la empresa
57. Evitar e impedir la pérdida de materia prima, energía, combustibles, lubricantes y de otros elementos materiales utilizados por Alianza del Humea S.A.S. para cumplir su objeto social y sus Políticas Internas.
58. Abstenerse de realizar actividades de caza, pesca o actividades de recolección de fauna y flora en las instalaciones de la empresa y dentro de la jornada laboral. Dentro de esta obligación quedan especialmente comprendidas las actividades de caza, pesca o recolección de especies raras, con alto valor de conservación o en vía de extinción.
59. Hacer uso razonable de los recursos naturales, proteger el medio ambiente, animales y los recursos naturales que se encuentran en los predios de la plantación e informar a su jefe inmediato en caso de observar comportamientos indebidos relacionados con el adecuado uso de los recursos naturales, los animales y el medio ambiente
60. El TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para consultar ante cualquier entidad o bases de datos que considere pertinentes y a almacenar la información recopilada durante la verificación para usos de control interno, prevenir y controlar riesgos asociados al Lavado de Activos Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, corrupción, soborno transnacional y

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 47


demás delitos asociados.

61. **EL TRABAJADOR** Debe declarar expresamente que no realiza ninguna actividad ilícita relacionada con el narcotráfico, lavado de activos tráfico de armas extorsión y demás al margen de la ley contempladas en el artículo 323 del Código Penal Colombiano o en cualquier norma que lo modifique o adicione. Conforme a lo anterior, será justa causa de terminación del contrato, la inclusión del trabajador en los listados de la OFAC o cualquier otra autoridad local, extranjera o internacional como sospechoso de actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, Que para todos los efectos el “lavado de dinero” es un conjunto de procedimientos usados para cambiar la identidad del dinero obtenido ilegalmente, a fin de que aparente haber sido obtenido de fuentes legítimas. Estos Procedimientos incluyen disimular las procedencias y propiedad verdadera de los fondos.
62. **EL TRABAJADOR** al momento de su vinculación, debe notificar la existencia o no de conflictos de interés y deberá informar a **EL EMPLEADOR** cuando se presenten situaciones de conflicto de interés.
63. **EL TRABAJADOR** deberá informar, su sospecha sobre posibles conflictos de interés.
64. **EL TRABAJADOR** que denuncie conductas indebidas, faciliten información o aporten en una investigación, podrán hacer solicitud de protección frente a represalias cuando lo consideren conveniente, en este caso **EL EMPLEADOR** evaluará la pertinencia de apoyar con medidas que permitan salvaguardar la integridad de **EL TRABAJADOR**.


Parágrafo 1. Obligaciones especiales en Conductor y/o que reciben rodamiento:

Los trabajadores que desarrollen la actividad de conductor o que reciban el reconocimiento de rodamiento, deberán tener las siguientes obligaciones especiales por su actividad o prerrogativa:

1. Revisar el vehículo diariamente antes de iniciar labores o desplazarse entre su lugar de residencia y el lugar de trabajo. Esto incluye, verificar su estado (aceite, refrigeración si aplica, frenos, llantas, aseo, nivel de combustible). Si el trabajador es el propietario o tenedor del vehículo, se abstendrá de emplearlo si este presenta fallas; si el vehículo es propiedad o arrendado por Alianza del Humea S.A.S., el trabajador informará inmediatamente a la empresa de las fallas de funcionamiento que observe en el vehículo a su cargo y se abstendrá de emplearlo, a fin de que las fallas puedan ser subsanadas oportunamente y reparadas definitivamente, según el caso.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 48


2. Tener especial cuidado en el manejo del vehículo que se le encomiende o que utilice, tratándolo con suavidad y en forma técnica evitando siempre las velocidades excesivas y actos imprudentes que pongan en riesgo la vida del mismo trabajador asociado o demás trabajadores que lo acompañen o terceros. Así como para garantizar la durabilidad del mismo medio de producción asignado, o bien del que utiliza el trabajador para desplazarse entre su residencia y su puesto de trabajo.
3. Avisar en la forma más rápida posible a Alianza del Humea S.A.S. cuando sucedan accidentes de tránsito, en los cuales se presenten lesiones a terceros en la vida, cuerpo o bienes o daños graves en el vehículo.
4. Mantener la licencia de conducción vigente y de la licencia de tránsito, de acuerdo con las leyes. Estar pendiente de la vigencia de los documentos del vehículo incluido el SOAT y la revisión tecno-mecánica, equipos de carretera y demás elementos exigidos por las autoridades de tránsito.
5. Durante la jornada de trabajo no podrá hablar, o hacer uso del celular o cualquier otro medio de comunicación, especialmente mientras se conduce.
6. Durante la jornada de trabajo no podrá desarrollar actividades diferentes a la de conducción del vehículo y/o maquinaria asignada, ni acceder espacios no autorizados, que ponga en peligro la vida propia y de terceros además de los bienes de la empresa.
7. Durante la jornada de trabajo no podrá desarrollar actividades diferentes a la de conducción del vehículo y/o maquinaria asignada, y según el perfil del cargo, durante los recorridos, o la ejecución de la labor contratada, que ponga en peligro la vida propia y de terceros además de los bienes de la empresa.
8. Realizar la disposición adecuada de Residuos Sólidos o Residuos Peligrosos, como filtros, aceites usados, llantas, y partes metálicas del equipo.
9. Conducir el vehículo en condiciones técnicas seguras, siguiendo la programación de suministros para el día y/o las indicaciones dadas por el supervisor de transporte. Efectuar las movilizaciones de equipos, herramientas, documentos y otros necesarios para las actividades de la empresa en obras y planta.
10. Hacer mantenimiento básico al vehículo como: engrases y cambio de aceite; líquido de frenos; refrigerante, si aplica; tensado de cadena; revisión de líquido de batería, revisión de caja de fusibles; cambio de luces averiadas, entre otros.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 49

11. Verificar los mantenimientos y arreglos técnicos y mecánicos que se le hagan al vehículo.
12. Llevar a las instalaciones de Alianza del Humea S.A.S., los repuestos que hayan sido objeto de cambio por deterioro normal o anormal de las piezas, para el caso de los vehículos de propiedad o arrendados por Alianza del Humea S.A.S.
13. En el caso de vehículos propiedad o arrendados por Alianza del Humea S.A.S., informar inmediatamente al supervisor de cualquier anomalía presentada en el vehículo. Asimismo, requerir oportunamente la necesidad de compra de repuestos, accesorios o servicios técnicos de mantenimiento, de acuerdo con la inspección de mantenimiento que realiza.
14. Para el caso de los trabajadores con vehículos propios o arrendados, administrar de manera autónoma y diligente el auxilio de rodamiento suministrado por Alianza del Humea S.A.S., de manera que se destine su monto a cubrir combustible, repuestos, revisiones tecno-mecánicas, financiación y SOAT, o a otros rubros que el trabajador considere pertinentes para el desplazamiento entre su lugar de residencia y el puesto de trabajo.
15. Dar estricta aplicación y cumplimiento a los protocolos que se aplican a la empresa en desarrollo de la actividad que desarrolla, cumplir todos los Procedimientos Operativos Estándar, cumplir con el Plan de Seguridad Vial, y hacerlo con debida diligencia y cuidado. En general, cumplir con todas las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador y que se generen de la naturaleza o labor contratada.

Parágrafo 2: Obligaciones especiales en calderas: Los trabajadores(as) que desarrollen la desempeñen, actividades, labores con calderas:

1. Asistir a las capacitaciones programadas por Alianza de Humea SAS, conforme con los manuales provistos por el fabricante de la caldera y las actividades previstas en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Cumplir todos los procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por el empleador o contratante.
3. Informar al empleador a través de quien haya sido designado, sobre cualquier condición de salud que le pueda generar restricciones, antes de realizar cualquier tipo de trabajo con calderas.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 50

4. Utilizar las medidas de prevención y protección que sean implementadas por el empleador y que cumplan con lo establecido en la Resolución 1857 de 2024.

5. Reportar el deterioro, mal estado, o daño de los sistemas de control de las calderas o sus equipos auxiliares y tuberías sujetas a presión, asociadas a calderas de la operación.

6. Participar en la elaboración y el diligenciamiento de los controles, así como acatar las disposiciones de estos.

7. Conocer los peligros y controles que se han identificado para realizar la manipulación de las calderas o sus equipos auxiliares y tuberías sujetas a presión asociadas a calderas, así como las acciones requeridas en caso de emergencia.


8. Propender por su seguridad y salud, y la de terceras personas que puedan verse afectadas por sus actos y condiciones inseguras en el lugar de trabajo.

Parágrafo 3: La violación de cualquiera de las obligaciones incluidas en el presente artículo se califica como grave para todos los efectos legales y puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.


PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50° Se prohíbe al empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda al trabajador, sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley los autorice.
 - c) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 51

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveerías que establezca Alianza del Humea S.A.S.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, o 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 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de 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. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos fundamentales de los trabajadores o que ofenda su dignidad humana. (artículo 59, C.S.T.).
12. Incurrir en prácticas de trabajo infantil, trabajo forzoso y tráfico de mano de obra.
13. Incumplir con lo dispuesto en la Ley 1098 de 2016, Resolución 1796 de 2018 y

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 52

demás normas que las modifiquen o deroguen, para la protección de los menores contratados en labores.

14. Tomar represalias, intimidar, acosar y violentar a los Defensores de los Derechos Humanos y voceros y representantes de los trabajadores.
15. Contratar servicios de empresas de vigilancia y seguridad privada con personal investigado, procesado o condenado por delitos de lesa humanidad.
16. Contratar, acordar, convenir o colaborar con mercenarios, paramilitares, guerrillas, delincuencia común y delincuencia organizada, y en general, con actores al margen de la ley.
17. Aplicar un trato inferior u ofrecer condiciones laborales desmejoradas por la definición del género, en comparación a las que daría a un hombre en el mismo cargo.
18. Discriminar a la trabajadora gestante y no ofrecerle una labor que pueda ejercer de acuerdo con su condición de embarazo.
19. Solicitar exámenes de embarazo, excepto por solicitud judicial, médica emitida por la entidad competente, actividad prohibida según profesiograma, previo consentimiento de la aspirante a ocupar un cargo.
20. Tolerar, aceptar o encubrir conductas de acoso sexual y laboral entre los trabajadores.
21. Propiciar un ambiente de trabajo donde predomine la discriminación, el hostigamiento, la inseguridad y la represión moral y física de los trabajadores.
22. Prohibir, entorpecer y dificultar las actividades del Comité de Convivencia Laboral y Género y del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
23. Vulnerar el derecho a la intimidad, la privacidad, buen nombre y habeas data de sus trabajadores, en el tratamiento de sus datos personales.
24. Adoptar medidas discriminatorias e injustas en el proceso de selección, contratación, capacitación y ascensos de personal, en especial por razones de nacionalidad, origen regional, sexo y género.
25. Inducir a sus trabajadores en prácticas corruptas en el desempeño de sus cargos.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 53

26. Pagar remuneraciones inferiores al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente en Colombia, para un colaborador que cumpla la jornada máxima legal de que trata el artículo 161 del C.S.T.
27. Iniciar procedimientos disciplinarios laborales contra del trabajador que no responda las solicitudes realizadas por sus superiores por fuera de su jornada ordinaria y deban ser resultas fuera de la jornada laboral. Esto, con excepción de los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente y situaciones de fuerza mayor y caso fortuito.


ARTICULO 51°. Se prohíbe a los trabajadores:

- **Respeto de los Derechos Fundamentales.**


1. Cometer cualquier acto que atente contra los derechos fundamentales de otra persona, incluido, vulnerar la intimidad, el buen nombre, la privacidad y el habeas data de los titulares de datos personales.
2. Estigmatizar, instigar, amenazar, usar la violencia o tomar represalias contra otra persona, especialmente defensores y activistas de derechos humanos, así como otros líderes sociales.
3. Contratar, apoyar o colaborar con mercenarios, paramilitares, delincuencia común, delincuencia organizada o cualquier grupo armado al margen de la Ley.
4. Acosar o agredir sexualmente a otra persona, incluido el irrespeto a la intimidad, sexualidad y reproducción, al igual que ocultar el acoso y todas las formas de violencia contra las personas basadas en género y reproductiva.
5. Cometer, instigar u ocultar situaciones de acoso laboral contra sus compañeros de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Discriminar y menospreciar la condición humana de otra persona por cualquier motivo, incluido hacer comentarios hirientes o discriminatorios en contra del personal de Alianza del Humea S.A.S., basado en su origen nacional, su condición de migrante interno o extranjero.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 54

8. Realizar, promover, o instigar a otro colaborador a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
 9. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona,
 10. Ocultar situaciones de trabajo forzoso o trabajo infantil.
- **Convivencia**
11. Faltar al respeto, burlarse o insultar a un superior, demás compañeros, o personas que se encuentran dentro de los centros de trabajo.
 12. Emplear como directivo, jefe inmediato y/o trabajador con autoridad el poder de abuso de autoridad o de poder dominante contra otro trabajador, para el beneficio personal.
 13. Causar daño o hacer chanzas pesadas a los compañeros, o terceras personas como (personal empresa contratante y/o personal de otra empresa contratista) e indisciplina en horas de la jornada laboral.
 14. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a superiores, compañeros, o un tercero dentro de la empresa o áreas de trabajo contratadas.
 15. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la empresa o terceros (trabajadores independientes, contratistas, visitantes) o tomar parte en ellas dentro o fuera de la misma.
 16. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
 17. Promover o realizar campañas políticas o religiosas al interior de los espacios de trabajo de Alianza del Humea S.A.S., al igual que discutir asuntos políticos o religiosos en los espacios de trabajo, aún en horas que no sean laborales.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 55


18. Violar el manual de convivencia o cualquier instrucción dado para la sana convivencia en el casino, alojamientos, baños, áreas comunes e instalaciones de la empresa.
 19. Vender, comercializar y/o distribuir cualquier tipo de víveres, productos y/o servicios para beneficio propio y/o terceros dentro de las instalaciones de la Empresa.
 20. Recibir visitas dentro de las instalaciones de la Empresa, y/o permitir que personas extrañas, ingresen a sus instalaciones, sin autorización del superior. Incluye hacer uso y/o permanecer en las instalaciones de la empresa, para realizar actividades no programadas y/o no laborales, si autorización del superior, se excluye al personal que se asigna alojamiento.
 21. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que, a juicio de la Empresa, ponga en entredicho la moralidad de la Empresa, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de la Empresa y la conducta de sus agentes.
 22. Ocultar sus relaciones afectivas con sus compañeros de trabajo.
 23. Mantener relaciones afectivas con su Jefe inmediato, o con cualquiera con quien exista una relación de subordinación.
- **Fraude Interno y Falsedad.**
24. Sustraer y/o intercambiar, de la Planta Extractora, taller, centro de trabajo, oficina o cualquier establecimiento de Alianza del Humea S.A.S., los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
 25. Ingresar y/o retirar cualquier elemento a la Empresa no autorizado y/o impedir su inspección por parte de los superiores y/o servicio de seguridad del empleador
 26. Utilizar el nombre o los recursos de Alianza del Humea S.A.S. para actividades en su beneficio personal, así como direccionar contratos o cualquier otra decisión de la Empresa, para favorecerse indebidamente, a familiares o amigos.
 27. Descuidar y desproteger los activos tangibles e intangibles de Alianza del Humea S.A.S., usarlos de manera ineficiente e irracional, para un beneficio exclusivamente personal.
 28. Omitir y/o dilatar injustificadamente los procedimientos administrativos, financieros

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 56


y/o operativos de la Empresa, en especial aquellos que determinen interrupción o afectación grave de la operación y/o de las expectativas económicas de la misma.

29. Tomar para sí o para terceros, sin consentimiento, dineros de propiedad de la empresa o de otros trabajadores.
30. Solicitar, directa o indirectamente, dadas a empresas que facturen a la empresa o tomar para sí o para terceros, dineros de propiedad de la empresa de otros.
31. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio, pagares o cualquier otro instrumento negociable, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la empresa, o esta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores.
32. Emplear sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización del empleador.
33. Suministrar a extraños sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la empresa.
34. Rendir, presentar, información declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de la empresa o que les causen trastornos a sus actividades.
35. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesa de compraventa, u otros documentos semejantes ficticios, falsos o dolosos.
36. Presentar o proponer, para solicitar créditos, cuantas, de gastos, o cualquier otro trámite laboral y seguridad social, documentos ficticios, falsos o dolosos.
37. Encubrir fallas, dar testimonio falso, hacer denuncias infundadas, presentar informes incompletos, o declaraciones que deformen u oculten la verdad.
38. Emplear los dineros del anticipo de cesantía o préstamo para vivienda en fines distintos a los previstos en el presupuesto o solicitud inicial.
39. Alterar, manipular irregularmente, falsear y/u omitir los mecanismos de control de productos, insumos, acceso a instalaciones, inventarios y/o personas en beneficio propio y/o de terceros.


- **Corrupción y Ética y Buen Gobierno en los Negocios.**

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 57


40. Participar, ordenar, autorizar, prometer, conspirar, inducir o asistir a alguien en prácticas de corrupción, ya sea directamente o a través de un tercero.
41. Tratar de manera grosera, irrespetuosa y descortés a las autoridades.
42. Obstaculizar la labor de las autoridades, al desatender los requerimientos y observaciones, que se ajusten a las facultades que les otorga la Ley.
43. Incumplir las normas aplicables al realizar trámites ante las entidades públicas, cuando representa o ejerce su cargo en Alianza del Humea S.A.S., y esto le ocasione un perjuicio a la empresa.
44. Participar o realizar prácticas de competencia desleal o restrictiva de la competencia, en el desempeño de su cargo en Alianza del Humea S.A.S.
45. Otorgar, aceptar o comprometer regalos, condiciones ventajosas, prebendas, comisiones o cualquier otro beneficio indebido, para influenciar la toma de decisiones de compra, venta o comercialización de la Empresa, intermediario o parte interesada de Alianza del Humea S.A.S.
46. Aceptar obsequios o entretenimientos de un tercero, si esta acción pone a Alianza del Humea S.A.S. en una situación real o aparente, en la que deba otorgar o recibir un favor a cambio, o modificar los procesos de toma de decisiones.
47. Aceptar dinero en efectivo o equivalente de dinero en efectivo dado por las partes interesadas de Alianza del Humea S.A.S., con excepción de las festividades organizadas por Alianza del Humea S.A.S. y los pagos por mera liberalidad que esta realice.
48. Permitir que una relación de parentesco o interpersonal influya en la toma de decisiones de carácter contractual, negocial, comercial o ejercicio de su cargo en Alianza del Humea S.A.S.
49. Utilizar para su propio beneficio o de un tercero, una posible oportunidad comercial, contractual o negocial que haya encontrado durante el desempeño de sus funciones.
50. Comentar con un proveedor o tercero de Alianza del Humea S.A.S., sobre los problemas o debilidades evidenciados en otro proveedor.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 58

51. Ofrecer y/o comercializar por cuenta propia o la de terceros productos y/o servicios de cualquier tipo no autorizados por el empleador, en especial, los relacionados directa o indirectamente con los intereses comerciales de la Empresa;
 52. Destruir y/o entregar información técnica, tecnológica y/o comercial de cualquier tipo a clientes o competidores que pueda afectar los intereses comerciales del empleador.
 53. Participar directa o indirectamente en la conformación de sociedades o establecimientos de comercio que se relacionen directa y/o indirectamente con la actividad comercial de la Empresa, sin contar con la autorización expresa y previa del empleador.
 54. Comprometer la entrega de servicios y/o productos por cuenta del empleador sin consultar previamente su disponibilidad técnica, comercial y/o económica.
 55. Ofrecer, sin consultar previamente al empleador, descuentos y/o condiciones comerciales no establecidas y/o autorizadas de forma general por la Empresa a sus clientes.
 56. Comercializar los productos y/o materiales que la empresa le obsequie y/o venda para su beneficio personal, en especial, cuando dicha comercialización le represente un beneficio económico al trabajador.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo.**
57. Presentarse al trabajo o estar bajo los síntomas, signos o efectos del alcohol, drogas estimulantes o alucinógenas; ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes o tóxicas en el lugar de trabajo, centros de trabajo o dentro de la empresa o dormitorios.
 58. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o en las instalaciones de la empresa, a excepción de las que, con autorización legal, puedan llevar los celadores.
 59. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad personal, la de sus compañeros de trabajo; la de los superiores, la de terceras personas como (contratistas independientes), edificios, maquinaria, vehículos, equipos y demás elementos de la empresa, elementos; introducir sustancias o elementos peligrosos a los centros de trabajo.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 59

60. Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones a indicaciones contenidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, disposiciones de residuos, protocolos de bioseguridad, salud ocupacional o no observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
61. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad personal, la de sus compañeros de trabajo; la de los superiores, la de terceras personas como (contratistas independientes, compañeros de otros vehículos y/o contratistas), edificios, maquinaria, vehículos, equipos y demás elementos de la empresa; introducir sustancias o elementos peligrosos a los centros de trabajo.
62. Operar dentro la jornada de trabajo, sin debida autorización de la empresa, vehículos, maquinaria o equipos distintos a los que le sean asignados para la ejecución de su labor.
63. Operar sin debida autorización vehículos, maquinaria o equipos distintos a los le han asignados.
64. Transportar en los vehículos de la empresa, personas y/o bienes no autorizados expresamente por los superiores competentes.
65. El no uso de los implementos de protección personal y no atender las indicaciones consignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es considerada como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.
66. Ingresar, conservar, usar y/o ingerir dentro de la empresa y en cualquier cantidad productos tóxicos, licores embriagantes, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante
67. Fumar y/o consumir cualquier tipo de tabaco dentro de las instalaciones de la empresa.
68. No cumplir con las labores de aseo y mantenimiento, de la maquinaria, herramienta, útiles de trabajo, área de trabajo, campamentos, alojamientos, o hacerlo en forma incompleta.
69. Negarse a colaborar en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte las personas o las cosas de la empresa.
70. Desconocer, desatender y/o incumplir las políticas que de forma particular y/o


 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 60

general establezca el empleador sobre uso de productos químicos; trabajo en alturas; solicitud de permisos; confidencialidad; vestuario; uso de herramientas informáticas y/o comunicación; pausas activas; acceso y comportamiento en instalaciones; uso de zonas comunes; manejo de herramientas y/o cualquier otra que llegare a establecer el empleador en uso legítimo de su poder subordinante conforme a las condiciones y restricciones que establece el literal b) del Artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo.

71. Negarse a practicar las pruebas sobre su estado de salud y aptitudes (alcoholemia, fármacos, prueba de sustancias, etc.) que realiza el Empleador o través de un tercero, diaria o periódicamente para comprobar que el trabajador está en posibilidad de cumplir las funciones contratadas y que no amenaza su salud ni la operación de las actividades del Empleador.


- **Jornada Laboral y Prestación del Servicio.**

72. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
73. Retirarse y/o abandonar su lugar de actividad, durante la jornada de trabajo, horario o turno asignado, sin autorización del superior competente.
74. 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. Igualmente bajar el rendimiento promedio de producción, mantenimiento u otras labores a destajo, incumpliendo los estándares establecidos por la empresa.
75. Torpedear las intrusiones órdenes o procedimientos que imparta o tenga establecido el empleador en el funcionamiento de la empresa y que cause perjuicio a la empresa.
76. Dormir, acostarse y/o facilitar o facilitar que otros duerman en los sitios de trabajo, durante la jornada de trabajo, turno y no avisar en el evento que se encuentra enfermo o imposibilitado para trabajar.
77. Ausentarse del puesto de trabajo, sin garantizar su reemplazo por otro trabajador, cuando quiera que se encuentre asignado a un proceso y/o actividad de la Empresa, que se considere crítica y/o que no sea susceptible de interrupción.
78. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo,

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 61

sin autorización del respectivo superior.

79. Ingresar a las cafeterías, alojamientos, casinos en horas diferentes a las asignadas para ello.
 80. Entrar o ingresar personas extrañas a las instalaciones de la empresa, cabañas, alojamientos, y/o permanecer en sus alrededores en las horas no autorizadas para el uso de estos, sin orden expresa de su jefe inmediato superior.
 81. Negarse en cumplimiento de sus funciones, seguridad y vigilancia de las instalaciones, sin causa justificada, o no cumplir órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
 82. Mantener el celular en uso y/o cualquier plataforma tecnológica, durante la jornada de trabajo.
 83. Salir de las dependencias de la empresa en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
 84. Suscribir contratos de prestación de servicios, órdenes de servicio o iniciar cualquier relación civil o comercial con la empresa, salvo autorización expresa del órgano competente.
 85. Utilizar de manera indebida y/o en exceso el tiempo de labores y el asignado y/o autorizado para permisos, licencias y en general actividades del trabajo.
- **Uso de equipos, materiales e instalaciones del Empleador.**
86. Usar los útiles, Elementos de Protección Personal EPPS o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
 87. Utilizar los medios de comunicación como, internet, celular, teléfono, fax, o cualquier otro medio, para fines diferentes al desarrollo del objeto de Alianza del Humea S.A.S. y/o el desarrollo de la actividad asignada.
 88. Causar cualquier daño en los baños, vistieres, oficinas, cafeterías, sanitarios, o cualquier sitio de campamentos, dormitorios, casa fiscal, áreas de trabajo.
 89. Transportar en los vehículos del empleador, personas u objetos ajenos, o prohibidos sin la debida autorización de los superiores.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 62

- **Medio ambiente y comunidad**

90. No hacer la separación en la fuente de los residuos sólidos (RESOL), de acuerdo con el Código de Colores establecido en la normativa ambiental vigente.
91. No hacer la disposición adecuada de los residuos especiales y peligrosos (RESPEL) generados en los procesos de la compañía, según las orientaciones dadas por Alianza del Humea S.A.S. y el tercero encargado de la disposición final.
92. Cualquier clase de comportamiento en contra de la naturaleza, el medio ambiente y maltrato animal, dentro de las instalaciones de la empresa, y que, a juicio de la empresa, ponga en peligro el medio ambiente o los animales.
93. La caza, pesca, sustraer de las instalaciones de la empresa, sacrificio o tráfico de cualquier especie animal o vegetal, especialmente a las especies RAP. El Colaborador evita la caza y la pesca por motivos distintos al de subsistencia.
94. Efectuar quemas e incendios, así como realizar talas no autorizadas por la autoridad ambiental competente.
95. Atentar contra la convivencia, la seguridad y el orden público de la comunidad local de la vereda el YARICO del municipio de Cabuyaro, de una manera que afecte la imagen corporativa y prestigio de Alianza del Humea S.A.S.

- **Gestión del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación terrorismo, y Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva**

96. No informar al oficial de cumplimiento la identificación de operaciones sospechosas o inusuales en el proceso de debida diligencia.
97. No informar al oficial de cumplimiento la identificación de señales de alerta sobre los cambios en los comportamientos de los terceros vinculados.
98. Omitir controles relacionados a LA/FT/FPADM/C/ST
99. Ser facilitador en operaciones de LA/FT/FPADM/C/ST para favorecer beneficios propios o de terceros.
100. Estar vinculado en listas vinculantes y/o restrictivas relacionadas con Lavado de

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 63

Activos, Financiación terrorismo, y Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, Corrupción y Soborno Transnacional


101. Incumplir con los lineamientos políticas y procedimientos del SAGRILAFT- PTEE
Parágrafo: La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave para todos los efectos legales y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Sin perjuicio de lo anterior, se considerará grave la violación de cualquier otra prohibición que establezca la Empresa, en cualquier otro reglamento y/o política.

CAPITULO XIII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES EN EL USO DEL TECNOLOGÍAS Y OTROS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ARTICULO 52º Obligaciones y prohibiciones en el uso del Internet y/ tecnologías y otros medios de comunicación

A. Obligaciones

1. Todos los recursos informáticos, aplicaciones, información administrativa, información de procedimientos, información de campo, internet, correos electrónicos es propiedad de la compañía, solo podrá ser usada por los colaboradores como una herramienta, para cumplir con los objetivos asignados y no para uso o trabajos personales.
2. Todas las aplicaciones e información instalada y utilizada en los equipos de cómputo de la compañía deben de ser licenciados y de propiedad de la compañía, solo pueden ser instalados por el personal autorizado. El no respetar esta norma va en perjuicio de la empresa, ya que no se cumple con la ley 603 del 27 de julio del año 2000 sobre la propiedad intelectual y derechos de autor, lo cual ha sido reportado a las autoridades correspondientes por parte de los directivos de la compañía.
3. La empresa es la encargada de asignar las claves o códigos de acceso y no por los usuarios y podrá verificar y auditar los trabajos e información contenida y trabajada o enviada en cada uno de los equipos de cómputo y servidores.
4. La empresa es autónoma y responsable de asignar y dar derechos al uso de comunicaciones e internet a cada uno de los usuarios.
5. Cuando se presente una falla en las comunicaciones, aplicaciones, información del usuario o equipos de cómputo, el usuario de informar inmediatamente al Jefe


 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 64

inmediato en un tiempo no mayor a cuatro horas, por cualquier medio de comunicación, como correo electrónico, MSN o vía telefónica y no podrá hacer correctivos personales sin previa autorización de la compañía.

6. No se permite hacer uso de internet o de la red a equipos de cómputo de los empleados o usuarios externos, sin previa autorización por parte de la compañía.
7. En los equipos de cómputo de la empresa, solo se puede almacenar, guardar y trabajar archivos o información de la compañía.
8. Si un usuario hace uso inadecuado de internet, medios tecnológicos, o de la infraestructura informática y ocasiona daños a los equipos de cómputo o información de la compañía, divulga o hace modificaciones fraudulentas, la empresa se reserva la facultad de iniciar procesos administrativos, civiles o judiciales por no cumplir con las normas anteriormente recomendadas.
9. El uso de la herramienta del e-mail y acceso a internet tienen como propósito facilitar la transmisión de información relacionada con sus negocios, con destino a persona ubicadas dentro y fuera de la empresa igualmente provee canales de comunicación eficiente entre empleados, entre estos y clientes, proveedores, entidades de control y regulación y terceros. Además, facilita la utilización de servicios virtuales de clientes, proveedores, y terceros en general
10. El buen uso de cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota. Trabajo en casa o teletrabajo mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones.
11. Mantener la conectividad cualquier medio tecnológico, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota. Trabajo en casa o teletrabajo mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones.

B. Prohibiciones:

1. Crear o intercambiar mensajes ofensivos u obscenos de cualquier forma (Pornografía, material sexual de cualquier forma).
2. Correos que promulguen discriminación por cualquier motivo, incluyendo razón étnica, racial, de género, nacional, religión, estado civil, orientación sexual,

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 65

discapacidad físico mental.

3. Redireccionamiento de mensajes conocidos como cadenas.
4. Divulgar cualquier tipo de información confidencial de la organización a destinatarios a personas ajenas a la empresa, si la previa autorización de su jefe directo.
5. No se puede distribuir material protegido por derecho de autor.
6. Descargar archivos de internet como MP3 videos, imágenes en cualquier formato, directamente o usando software diseñado para este fin está prohibido, si hacerlo vulnera los derechos de autor.
7. No se puede emitir correos electrónicos bajo dominio de la organización a título personal dando opiniones o sugerencias sobre políticas corporativas o que atenten con la integridad y el buen nombre de la empresa.
8. No se permite instalación de ningún tipo de software a su máquina, una vez esta le sea asignada por la empresa.
9. No se puede alterar la configuración de la maquina software para evadir las reglas, monitoreo o control por parte del empleador.


CAPITULO XIV

MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 53°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL y SEXUAL.

1. Alianza de Humea S.A.S., adaptó el reglamento de trabajo a los requerimientos de la ley 1010 del 2006, donde abrió un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral

2. La víctima del presunto acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente a Alianza del Humea S.A.S, para que ponga en marcha los

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 66

procedimientos confidenciales referidos en el presente reglamento y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3 quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en la ley 1010 del 2006, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

4 ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del; ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ARTÍCULO 54º. Alianza de Humea S.A.S. adopta la siguiente política:


POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL

Alianza de Humea S.A.S. Se compromete con la prevención, protección e intención de todo tipo o modalidad de acoso sexual de los trabajadores(as), procurando su integridad física, mental mediante el control de los riesgos, en especial el psicosocial, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección en el ámbito laboral.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.


Los programas desarrollados en **Alianza de Humea S.A.S.** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva, protección, el auto cuidado y atención contra cualquier forma de acoso sexual, procesos y a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar el acoso sexual.

Todos los colaboradores, contratistas, temporales, independientemente de su forma de contratación, visitantes, tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas, protocolos, rutas y procedimientos sobre acoso sexual, con el fin de realizar y convivir en un trabajo seguro y productivo en el contexto laboral. Igualmente serán responsables de notificar


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 67

oportunamente por los canales de comunicación de la empresa y en tiempo real, todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados(as) y la organización, en cuanto a presunto acoso sexual en el ámbito laboral. Además, nos comprometemos con:

1. Dar cumplimiento a la legislación y regulaciones aplicables en acoso laboral, a las normas, procedimientos, protocolos, rutas y la presente política, a los demás requisitos suscritos por la Compañía en esta materia.
2. **Alianza del Humea S.A.S.**, cuenta con un mecanismo de protección, prevención, a víctimas de acoso y violencia sexual a través **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL BASADA EN GÉNERO Y VIOLACION DE DERECHOS HUMANOS** Donde se deberá tener en cuenta lo siguiente:
 - a) Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia
 - b) Implementar las garantías de protección inmediata través de una ruta, para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia de la empresa.
 - c) Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación
 - d) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
 - e) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
3. Objetivos del **protocolo de prevención, protección y atención para casos de acoso y violencia sexual basada en género y violación de derechos humanos**
 - a) Expedir y activar un protocolo como consecuencia de las relaciones laborales, definiendo, comportamientos o conductas de un trabajador(a), con un ámbito de aplicación, cualquiera que sea su forma de contratación, en cuanto a realizar actos violentos en contra de la integridad física y/o libertad sexual, entre los colaboradores, con su respectivas, medidas y ruta de atención, para seguir, una vez presentado los hechos.
 - b) Las quejas y denuncias que se presenten frente al acoso y violencia sexual y basada en género, la actuación de la empresa deberá ser de forma oportuna, idónea y eficazmente.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 68

- c) Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de cualquier forma de acoso físico, psicológico, sexual, moral y de cualquier otra forma de intolerancia y violencia.
 - d) Alianza del Humea S.A.S., en su compromiso intrínseco con la dignidad humana, el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la promoción de una convivencia pacífica, es consciente de la importancia de la adopción de medidas concretas que prevengan, atiendan y, de ser el caso, sancionen los actos de acoso, violencia sexual y basada en género, así como cualquier otro comportamiento que atente contra los principios de la empresa Alianza del Humea S.A.S.
 - e) Implementar rutas de atención, para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnea, sexo, orientación sexual, identidad de género, cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.
 - f) Implementar fortalecer, los Comités de Convivencia Laboral, de Genero, y comités que conformen para atender casos específicos de acuerdos al protocolo.
 - g) Fomentar entre los colaboradores independientemente de su forma de contratación, respeto a los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para reducir formas de violencia basada en género y/o discriminación que trata el presente protocolo
 - h) Guiar y establecer lineamientos para la acción de las diferentes áreas de la empresa, encargados de implementar las rutas de atención, prevención y, protecciones establecidas en la presente política.
3. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, Alianza del Humea S.A.S., y/o contratistas deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
 4. **Alianza del Humea S.A.S.**, deberá tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptará las medidas para restablecimiento de derechos de la víctima.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 69

5. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, Alianza del Humea S.A.S., deberá implementar campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad libre de violencias.
6. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, de un colaborador(a), se calificara como grave y se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, previa aplicación de un proceso disciplinario, establecido en el presente reglamento, para los contratistas se fijara como una obligación, y causal de terminación del contrato.
7. **Alianza de Humea S.A.S.** Publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes
8. Mantener canales de comunicación con los trabajadores, independientemente de su tipo de vinculación, y demás partes interesadas y escuchar las inquietudes para difundir el compromiso de la Empresa con el SG-SST.

Para cumplir con nuestros objetivos y metas, **Alianza de Humea S.A.S.** destinará los recursos necesarios para contar con los mejores ambientes de trabajo para el desarrollo del objeto social, con la firme decisión de cumplir con la legislación colombiana en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo, Ley 2365 del 2024, sobre acoso sexual en el contexto laboral y otros requisitos aplicables en la búsqueda permanente del mejoramiento continuo en todos nuestros procesos a través de la implementación, desarrollo y seguimiento de nuestro Sistema de Gestión.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 55º, Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y sexual previstos por la empresa 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, la sexualidad y la libertad de las personas en el trabajo.


 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 70

ARTÍCULO 56º, 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 atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior el consorcio.
2. 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 pudieran afectar en cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos el consorcio, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. **Alianza del Humea S.A.S.** Conjuntamente con el comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo se apoyará con la Administradora de Riesgos Laborales en el estudio de este factor de riesgo.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 57º Para los efectos relacionados en la búsqueda de soluciones de las conductas de acoso laboral y sexual, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria por la ley para este procedimiento:


1. **Alianza del Humea S.A.S.** tendrá un comité de Convivencia Laboral, compuesto de conformidad al artículo 3 de la resolución 652 del 2012 del Ministerio de Trabajo, el cual está compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 71

trabajadores, con sus respectivos suplentes, Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva, en el momento de información y ética y Buen Gobierno; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un periodo de dos (2) años a partir de la conformación del mismo. Que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. Se reunirá por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que se requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes, tendrá un presidente y secretario.

Alianza del Humea S.A.S. ha vinculado el Comité de Género a su Comité de Convivencia Laboral, con el propósito que al interior de este se aborden temas de sensibilización en temas de género y perspectiva diferencial para la inclusión de todos los géneros y minorías sexuales como la comunidad LGBTI.

2. El Comité de Convivencia Laboral y Género realizará las siguientes actividades:
 - a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral y acoso sexual, así como las pruebas que las soportan.
 - b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior el consorcio.
 - c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d) Adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 72


- g) En aquellos casos en que se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección el consorcio, cerrara el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- h) Presentar a la Alta Dirección de la empresa, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
- j) 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 empresa.
- k) Señalarle a la persona víctima de acoso sexual y otros delitos contra la libertad sexual y la reproducción, los canales de denuncia dispuestos por las Autoridades Territoriales y Nacionales competentes.
- l) Adelantar investigaciones por presunta inobservancia del derecho a la desconexión laboral, donde se podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

CAPITULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 58° ALIANZA DEL HUMEA S.A.S. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en contrato de trabajo o en el Código de Ética Buen Gobierno de Alianza del Humea S.A.S.

ARTICULO 59° Se establecen las siguientes clases de **faltas leves** y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de DIEZ (10) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente,

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 73

cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8).

- b) Los retardos superiores a DIEZ (10) MINUTOS o la falta en el trabajo en la mañana, en la tarde y/o nocturno, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones legales contractuales, el Reglamento Interno de Trabajo, las originadas en el Contrato de Trabajo, reglamentos y procedimientos operativos estándar, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Parágrafo 1: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la Empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.


Parágrafo 2: Lo estipulado en este numeral no impide que la Empresa evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado en caso de que el resultado de la evaluación determine que es falta grave. La Empresa queda en libertad de solo colocar una sanción con un llamado de atención que reemplaza la sanción según escala que le corresponda.

Parágrafo 3: El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en este documento o medida respecto de su contrato de trabajo

Parágrafo 4: Constituyen faltas leves además de las previstas en el presente artículo, cualesquiera otras conductas que se califiquen como tal por parte de la Empresa en cualquier reglamento o política interna.

ARTÍCULO 60° Constituyen faltas **graves:**


- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 74

- b) Los retardos superiores a 10 minutos o la falta total del trabajador en la mañana, la tarde y/o nocturno, correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante un (1) día sin excusa suficiente.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Contrato de Trabajo, reglamentos y procedimientos operativos estándar, implica por tercera vez, la terminación de contrato por justa causa.
- e) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Contrato de Trabajo, reglamentos y procedimientos operativos estándar, políticas internas, implica por primera vez, la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
- f) La violación de normas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo implica una falta grave. Cuando sea por primera vez, la empresa impondrá al trabajador infractor asistir a una jornada de capacitación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo; cuando sea por segunda vez, se considerará como un motivo para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.
- g) Es una falta grave capturar, dañar o matar la fauna existente en las instalaciones de la organización y donde opere, en especial las especies raras, amenazadas o en peligro de extinción, bien sean endémicas o migratorias, igualmente causar algún tipo de daño a las especies arbóreas y de flora que se encuentren en la zona. Cuando sea por primera vez, la empresa impondrá al trabajador infractor asistir a una jornada de capacitación en temas ambientales; cuando sea por segunda vez, se considerará como un motivo para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

Parágrafo: Lo estipulado en este artículo no impide que la Empresa evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o terminación del contrato laboral por justa causa.

La Empresa queda en libertad de solo colocar una sanción con un llamado de atención que reemplaza la sanción según escala que le corresponda.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 75

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

ARTICULO 61° Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Empleador deberá oír o recibir las razones del trabajador inculpado y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no la sanción definitiva. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente artículo.


ARTICULO 62° 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.

Parágrafo 1. Ámbito De Aplicación. El procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo se aplicará a todos los trabajadores vinculados a la Empresa, mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades que estén inmersos en alguna conducta que se encuentre considerada como falta disciplinaria.

El procedimiento disciplinario de la Institución se regulará siempre bajo el principio del cumplimiento de normas, sustanciales y procedimentales establecidos por la ley y la jurisprudencia vigente.

Parágrafo 2. Para los aprendices, se aplicarán las mismas causales y el mismo procedimiento establecido en el presente reglamento. Sin embargo, el ejercicio de la facultad disciplinaria deberá estar destinada a facilitar la formación del aprendiz en las actividades propias del aprendizaje de las ocupaciones o profesiones respectivas, buscando mantener el orden y la disciplina en la Empresa; Además, al tratarse de un contrato especial de aprendizaje, dicha condición será considerada como un atenuante al momento de imponer la sanción correspondiente. Esta consideración no será aplicable cuando se logre demostrar dolo en la conducta del aprendiz.

ARTICULO 63° Procedimiento. El presente procedimiento disciplinario parte de la comisión de la presunta conducta de un trabajador que se surtirán por lo menos las siguientes etapas generales, antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 76

Informe disciplinario: El jefe directo reportará a la Dirección de Desarrollo Humano, la situación presentada, mediante un informe disciplinario escrito, donde se debe documentar de manera clara y contundente, bajo el principio de oportunidad, este, se contabilizará, haciendo contraste entre la comisión de la falta y conocimiento de la misma por parte del empleador, este informe debe ser detallado relatando los hechos, anexando pruebas, soportes, documentos, etc., que permita aplicar el procedimiento. En el reporte debe incluir nombre y cargo del trabajador, además de precisar lugar, fecha, hora, personas y/o testigos de los hechos, recibido este informe, se procederá al inicio del proceso disciplinario con el siguiente procedimiento:

(i) **Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario:** Se procederá a realizar la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.

(ii) **La formulación de los cargos imputados:** La formulación de los cargos imputados, que debe ser escrita, y debe constar en ella de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas) y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.,


(iii) **El traslado de pruebas:** A la formulación de los cargos deberán acompañarse todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

(iv) **Plazo rendir descargos:** El presunto acusado tiene un término de cinco (5) días hábiles durante el cual, pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

Estos cuatro pasos, anteriores, se podrán hacer en una misma comunicación, o establecer un formato.

(v) **Descargos.** Durante el término establecido el acusado podrá formular sus descargos (de manera oral en diligencia de descargos o escrita), controvertir las pruebas en su contra y allegar o solicitar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. De la siguiente manera:

- **Diligencia de Descargos:** Si se practica la opción de hacer la diligencia de descargos y a acorde con la citación, la Jefatura de Desarrollo Humano, realizará las preguntas al trabajador dirigidas a comprobar los motivos por los cuales fue citado, permitiéndole a su vez al trabajador, realizar las manifestaciones que considere pertinentes como garantía de su derecho de contratación y defensa.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 77

- **Acta de descargos:** Del desarrollo de la diligencia de descargos, se deja constancia expresa en acta firmada por el trabajador, La Jefatura de Desarrollo Humano y los testigos en caso de estar presentes durante la diligencia o en caso de que el trabajador se niegue a la firma del acta de descargos.
- **Descargos por escrito:** Se comunicará y solicitará al Trabajador que presente los descargos por medio escrito, en el plazo determinado en el presente procedimiento, advirtiéndole que de controvertir las pruebas en su contra y allegar o solicitar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

(vi) Pronunciamiento definitiva de la decisión de la empresa: Los directivos de la Empresa expresamente determinados en el presente Reglamento Interno de Trabajo tienen como función mantener el orden y la disciplina en cada área o centro de actividad, por lo tanto, serán ellos, los encargados de aplicar las sanciones disciplinarias a los trabajadores bajo su dirección. mediante acto motivado y congruente, tomará la decisión, que corresponda se adoptará con base en todas las pruebas, tanto las inculpativas como las favorables al trabajador, analizando lo expuesto por el trabajador y será comunicada por escrito, la decisión respectiva, por cualquier medio expedito.


(vii) Sanción Proporcional: Imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.

(vii) Posibilidad de controvertir, mediante los recursos pertinentes por escrito, todas y cada una de las decisiones de las autoridades competentes. El trabajador podrá pedir, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibido del escrito contentivo de la decisión, que se revise la decisión adoptada.

Solicitud de revisión, que no suspende ni impide ejecutar la decisión del directivo que tomó la decisión, para los casos de terminación del contrato por justa causa. En este caso de que se modifique la decisión inicialmente adoptada, se realizarán las actividades necesarias para la reincorporación del trabajador, en caso de haberse terminado el contrato, sin derecho a pago de ninguna especie (tales como salario, indemnizaciones, aportes a seguridad social, etc.) por el tiempo que hubiere estado desvinculado el trabajador.

Parágrafo 1. Cuando la falta que cometiere el trabajador sea de tal gravedad que haga insostenible la permanencia de éste en el puesto de trabajo, a manera de ejemplo los casos de acoso y violencia sexual, el Gerente o el Directivo competente podrán retirar al infractor de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el proceso disciplinario.

De la misma forma se deberá proceder cuando un trabajador arroje en la prueba alcoholemia positivo y se le haya comunicado al trabajador el resultado de la prueba.

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 78

Parágrafo 2. No producirá efecto alguno la sanción que se aplique, sin darle al trabajador la oportunidad de presentar sus descargos. Se excluye, para terminación del contrato por justa causa, cuando la empresa, se vea expuesta a reacción para precaver su daño o perjuicio por parte del trabajador, éste podrá ser despedido o terminado su contrato por justa causa con efecto inmediato, como resulta ser caso de comisión de hurto o daños intencionados, violencia y acoso sexual, respetándole el derecho de revisar y controvertir la decisión, una vez notificado:

Parágrafo 3. En la hoja de vida de cada trabajador, se anotarán sus faltas cometidas indicando naturaleza, fecha y lugar de la infracción y la sanción a que se hizo acreedor.

Parágrafo 4. La virtualidad en el proceso disciplinario: Los procesos disciplinarios se podrán realizar de manera presencial, virtual o mixta, para establecer mecanismos de la virtualidad en un proceso disciplinario se debe tener en cuenta lo siguiente;


- Se debe garantizar cumplimiento de reglas, principios y procedimiento descrito en el presente artículo
- Se debe dejar constancia de todas las actuaciones, ejemplo. constancia escrita o grabaciones de video o audio.
- Se debe garantizar la conectividad de intervinientes (testigos asistentes)
- Utilizar mecanismos que confirmen la entrega y recibido del correo
- Utilizar mecanismos de comunicación formales y reconocidos (audio y video, escritos)

CAPITULO XVII

RECLAMOS Y RECURSOS: CARGOS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 64° Los recursos de segunda instancia presentados por los trabajadores sancionados o terminado el contrato de trabajo por justa causa se harán ante la persona que ocupe los siguientes cargos en la Empresa, quienes resolverán en justicia y equidad.

1. **El Gerente.** Resolver el recurso de segunda instancia presentados por los trabajadores sancionados o su contrato terminado, como resultado de los procesos disciplinarios a cargo del Jefe de Desarrollo Humano.
2. **Jefe de Desarrollo Humano:** Resolver el recurso de segunda instancia presentados por los trabajadores sancionados o su contrato terminado, como resultado de los procesos disciplinarios a cargo del Gerente, excepción del Jefe de Desarrollo Humano.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 79

3. **Director de Planta:** Resolver el recurso de segunda instancia presentados por trabajador que ocupa el cargo de Jefe de Desarrollo Humano, sancionado o su contrato terminado, como resultado de un proceso disciplinario a cargo del Gerente.

ARTÍCULO 65° Se deja claramente establecido que, para efectos de los reclamos, diferentes a los procesos disciplinarios presente el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de la Comisión de Reclamos establecida por la organización sindical, si existe en la Empresa un sindicato.

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa los cargos de jefe inmediato, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.


CAPITULO XVIII TRABAJO A DISTANCIA

A. Teletrabajo

ARTÍCULO 66°. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato laboral de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos."

ARTÍCULO 67°. Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la Empresa deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la

 ALIANZA DEL HÚMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 80

que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

Parágrafo 1. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Empresa a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

Parágrafo 2. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.


ARTÍCULO 68º. En materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales, el teletrabajo operará al interior de la Empresa teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Empresa (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012 y Decreto 1227 del 2022).

Reversibilidad del Teletrabajo: En los contratos laborales vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa o centro de trabajo. La reversibilidad para los trabajadores se hará efectiva en el término establecido por las partes y/o facultad del empleador y se sujetará a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

La reversibilidad operará conforme las necesidades del servicio de la empresa, las cuales serán evaluadas por la empresa, caso en el cual el retorno a la presencialidad será inmediato.

Parágrafo 1. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso perdería su calidad de teletrabajador.

B Trabajo en Casa

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 81

ARTÍCULO 69°. Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.


Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Parágrafo 1. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante de **Alianza del Humea S.A.S.**, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio. **Alianza del Humea SAS.** determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

Parágrafo 2. Por virtud de la Ley 2088 de 2021, Alianza del Humea S.A.S. podrá habilitar al trabajador para que desempeñe sus funciones en la modalidad de Trabajo en Casa, siempre que el trabajo o labor no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa. Para este fin, Alianza del Humea S.A.S. notificará por escrito a los trabajadores, para comunicar la habilitación de trabajo en casa, e indicará el periodo de tiempo durante el cual estará trabajando en esa modalidad.

Para coordinar la labor, el Jefe Inmediato y el Trabajador fijarán los medios y herramientas necesarios que permita el reporte, seguimiento y evaluación de la actividad a cargo del Trabajador. El Empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, tiempos de permisos, vacaciones, feriados o licencias, para que pueda conciliar su vida personal, familiar y laboral.

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo para el horario y la jornada laboral. El empleado debe cumplir las horas diarias reglamentarias como si estuviera en la oficina. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 82

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un **término de tres meses prorrogables** por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.


Si Alianza del Humea S.A.S. y el Trabajador lo acuerdan, el Trabajador podrá disponer de sus propios equipos y herramientas para desempeñar el trabajo, en caso de no existir acuerdo, Alianza del Humea S.A.S. suministrará los equipos y herramientas para la realización de la labor, con el deber de ser cuidados y custodiados por el Trabajador.

ARTICULO 70° Teniendo en cuenta la reglamentación de la Ley 2088 del 2021, en el Decreto 649 DEL 2002.

Parágrafo 1: Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales: Según artículo 2.2.1.6.7.3. del Decreto 1072 del 2015, se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

Parágrafo 2; Solicitud para la habilitación del trabajo en casa. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a Alianza del Humea S.A.S., por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas vigentes, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella. De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, Alianza del Humeas S.A.S., podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la empresa.

La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 83

ARTICULO 71° Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, Alianza del Humea S.A.S., deberá contar con el siguiente procedimiento:

1 Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito a Alianza del Humea S.A.S., de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.

2. Alianza del Humea S.A.S., revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.

3. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:

3.1. Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.

3.2. Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa;


3.3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

Parágrafo 1. En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital al empleador para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado.

Parágrafo 2. Escrito para la habilitación del trabajo en casa. La habilitación de un trabajador para desempeñar la labor contratada desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo deberá hacerse constar por escrito, mediante comunicación enviada al trabajador, de manera física o digital por parte del empleador, y conservar la prueba de ello. Dicha comunicación debe contener por lo menos lo establecido en el artículo 2.2.1.6.7.6. del Decreto 1072 del 2015.

C Trabajo Remoto

ARTICULO 72° El Trabajo remoto tiene por objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 84

y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

Parágrafo 1. Migración al trabajo remoto. A partir de la entrada en vigencia de la ley 2121 de 2021, cualquier trabajador podrá acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

CAPITULO XIX DESCONEXIÓN LABORAL

ARTICULO 73° Alianza de Humea SAS, cuenta con una **Política de desconexión laboral, de** reglamentación interna, la cual debe contener como mínimo lo siguiente:


- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Política, que deberá ser publicada, socializada y revisada y actualizase, según la evolución normativa.

CAPITULO XX TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTICULO 74° En aplicación de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, se entiende que el Trabajador conoce y entiende la política de privacidad del Alianza del Humea S.A.S., y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, datos de familiares incluidos menores de edad y adolescentes en el primer grado de consanguinidad, registros fotográficos y registro biométrico (huella), que corresponden a:

- a) El desarrollo de su objeto social.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 85

- b) La ejecución de la relación laboral contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral, dentro de los que están, pero sin limitarse a ellos, la celebración de acuerdos adicionales, la atención de solicitudes, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del sistema de protección social, la realización de actividades de bienestar laboral, entre otros.
- c) El levantamiento de registros contables.
- d) Los reportes a autoridades de control y vigilancia.
- e) La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas, otros fines administrativos, comerciales y de contacto

CAPITULO XXI BENEFICIOS EXTRALEGALES


ARTICULO 75°. En la empresa Alianza del Humea S.A.S., a la fecha de expedición del presente Reglamento de Trabajo, existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias contempladas en el Pacto Colectivo de Trabajo al que pueden acceder los trabajadores al suscribirlo voluntariamente, en desarrollo de una política de beneficios.

CAPITULO XXII APROBACION Y PUBLICACIONES

ARTICULO 76° La presente reforma del Reglamento Interno de Trabajo de **Alianza del Humea S.A.S.** es aprobado el 15 de mayo de 2026 por parte de la Empresa, y se deberá publicar dentro de los quince (15) días siguientes a la presente aprobación, donde debe ser publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

CAPITULO XXIII VIGENCIA

ARTICULO 77° El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior o de este Reglamento.

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 86

CAPITULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 78° Desde la fecha que entre en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Empresa.


CAPITULO XXV CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 79° No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

DIRECCION: i) Domicilio administrativo principal se ubica en la carrera 13 No. 94 A-44 oficina 401 en la ciudad de Bogotá ii) Planta de extracción de aceite vegetal ubicada en el Kilómetro 30 de la vía Paratebuena – Cabuyaro, Vereda El Yarico del Municipio de Cabuyaro - Meta; y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores, ii) Podrá desarrollar actividades en cualquier lugar del país, en forma presencial o no presencial.



DIANA MARCELA TORRES SANTANA
 GERENTE

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 87

CERTIFICACIÓN DE SENSIBILIZACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

EL SUSCRITO GERENTE DE ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.

Informa a todos los trabajadores que la empresa **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.** Se encuentra desarrollando la reforma al reglamento Interno de Trabajo, entendiéndose por este, el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en el desarrollo de su actividad.

Así las cosas, y con el fin de dar cumplimiento al principio de participación, que debe estar presente en las relaciones de trabajo, se publica el precitado texto de modificación o reforma, a fin de que los trabajadores ejerzan su derecho a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten. Por tal motivo, su opinión será valorada y tenida en cuenta, sin que ello signifique en manera alguna que sea obligatoria para el empleador.


A efectos de lo anterior, los trabajadores tendrán plazo hasta el 20 de mayo de 2026 para realizar sus intervenciones, de manera escrita.

Se publica en la cartelera en los centros de trabajo el 12 de mayo de 2026.

Cordialmente,



DIANA MARCELA TORRES SANTANA
 GERENTE

 ALIANZA DEL HUMEA	REGLAMENTO	Código: PR-3.8-106
	INTERNO DE TRABAJO	Fecha de Emisión: mayo de 2026
Versión: 01		Página: 88

CERTIFICACIÓN DE SENSIBILIZACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Informa a todos los trabajadores que la empresa **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S.** Ha adoptado el reglamento Interno de Trabajo, entendiéndose por este el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en el desarrollo de su actividad.

Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, el contenido de dicho reglamento se publica en la cartelera de la Empresa en al menos dos (2) sitios y ubicados en: La carrera 13 No. 94 A-44 oficina 401 en la ciudad de Bogotá ii) Planta de extracción, ubicada en el Kilómetro 30 de la vía Paratebueno – Cabuyaro, Vereda El Yarico del Municipio de Cabuyaro - Meta; y se precisa la fecha a partir de la cual empezara a regir.

Se publica el presente Reglamento Interno de Trabajo de **ALIANZA DEL HUMEA S.A.S** el 12 de mayo de 2026.

Cordialmente,



DIANA MARCELA TORRES SANTANA
 GERENTE