



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO





CIRCULAR DE DIVULGACIÓN:

Razón social: MADOCO XXI S.A.S. BIC
NIT: 900.347.831-9
Domicilio: Barrancabermeja, Santander
Dirección: Carrera 63 # 41 A 24
Representante Legal: Martha Domínguez Correa – C.C. 28.013.081
Correo electrónico: recursoshumanos@madoco21.com
Teléfono: 324 535 1465
Fecha de Publicación: 2 de Junio de 2026.
Fecha de Finalización de la Publicación: 24 de Junio de 2026.
Fecha de aprobación interna: 25 de Junio de 2026.
Vigencia: A partir del 25 de Junio de 2026.
Documento Divulgado: Reglamento Interno de Trabajo – RIT

Este Reglamento Interno de Trabajo se expide en cumplimiento de los artículos 104 a 115 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, y demás normas concordantes. Contiene las disposiciones que regulan las relaciones laborales entre **MADOCO XXI S.A.S. BIC** y sus trabajadores, promoviendo el respeto, la igualdad, la prevención del acoso laboral y la protección de los derechos fundamentales de quienes integran la organización.

El presente reglamento interno de trabajo hace parte integral de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren entre MADOCO XXI SAS y sus trabajadores, mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador, y regirá en todas sus dependencias y sedes actuales, o que se creen a futuro.

El canal habilitado para realizar sus comentarios, preguntas y observaciones es el correo: recursoshumanos@madoco.com.co

Cordialmente,



MARTHA DOMÍNGUEZ CORREA
Representante Legal
MADOCO XXI S.A.S. BIC
Barrancabermeja, Santander.
Fecha: 2 de Junio de 2026

CONTENIDO:

PREÁMBULO	1	CAPÍTULO
I: CONDICIONES DE ADMISIÓN	1	CAPÍTULO II:
MODALIDADES CONTRACTUALES	2	
CAPÍTULO III: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	3	
CAPÍTULO IV: CONTRATO ESPECIAL DE APRENDIZAJE	4	
CAPÍTULO V: JORNADA LABORAL	7	
CAPÍTULO VI: HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	10	
CAPÍTULO VII: DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	11	
CAPÍTULO VIII: VACACIONES REMUNERADAS	12	
CAPÍTULO IX: PERMISOS Y LICENCIAS	13	
CAPÍTULO X: SALARIO, LUGAR Y PERÍODOS DE PAGO	16	
CAPÍTULO XI: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)	17	
CAPÍTULO XII: PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES	20	
CAPÍTULO XIII: ORDEN JERÁRQUICO	22	
CAPÍTULO XIV: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LABORES PROHÍBIDAS PARA MENORES DE EDAD	22	
CAPÍTULO XV : CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	23	
CAPÍTULO XVI: POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	24	
CAPÍTULO XVII: TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA	24	
SECCIÓN II: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR	26	
SECCIÓN IV: PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES	28	
CAPÍTULO XIX: ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.	29	
CAPÍTULO XX: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	30	
CAPÍTULO XXI TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA	32	
CAPÍTULO XXII: RECLAMOS Y CONDUCTO REGULAR	33	
CAPÍTULO XXIII: PRESTACIONES ADICIONALES Y BONIFICACIONES	34	
CAPÍTULO XXIV: ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	34	
CAPÍTULO XXV: COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)	38	
CAPÍTULO XXVI: RESTRICCIÓN DEL USO DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS PERSONALES	39	
CAPÍTULO XXVII: CONFIDENCIALIDAD	39	
CAPÍTULO XXVIII: EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO	40	
CAPITULO XIX: CONDICIONAMIENTO DE INGRESO DE MASCOTAS A LAS INSTALACIONES	40	
CAPÍTULO XXX: PUBLICACIÓN Y VIGENCIA	41	
CAPÍTULO XXXI: DISPOSICIONES FINALES	41	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MADOCO XXI S.A.S. BIC

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo es emitido por MADOCO XXI S.A.S. BIC, identificada con NIT 900.347.831-9, con domicilio principal en la Carrera 63 # 41 A 24, en el Distrito de Barrancabermeja, Santander. A sus disposiciones quedan sometidos tanto MADOCO XXI SAS, como todos sus trabajadores, a su vez, las normas de orden, seguridad y disciplina también son de obligatorio cumplimiento para los trabajadores en misión, sobre el contenido del articulado de este reglamento priman los mandatos de orden legal que expresamente y en forma clara prescriben las disposiciones laborales vigentes. Los casos no previstos en este reglamento deberán resolverse de acuerdo con la Ley Laboral vigente y demás disposiciones de orden social, los principios generales del derecho y demás preceptos aplicables.

El presente reglamento interno de trabajo hace parte integral de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren entre MADOCO XXI SAS y sus trabajadores, mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador, y regirá en todas sus dependencias y sedes actuales, o que se creen a futuro.

MADOCO XXI S.A.S. BIC, entiende que las buenas relaciones laborales nacen de un espíritu de colaboración y respeto mutuo, respeto y armonía que hará que tanto MADOCO XXI SAS como LOS TRABAJADORES alcancen los fines profesionales, sociales y económicos que benefician a ambas partes.

CAPÍTULO I: CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 1. Proceso de Selección. Quien aspire a desempeñar un cargo en MADOCO XXI S.A.S. BIC deberá postular su hoja de vida y seguir el proceso de selección establecido por la empresa. La participación en este proceso no obliga a MADOCO XXI SAS a seleccionar al aspirante.

Artículo 2. Documentación para la Contratación. El aspirante admitido deberá presentar los siguientes documentos para formalizar su vinculación laboral:

1. Hoja de vida actualizada y debidamente diligenciada.
2. Fotocopia legible del documento de identidad (Cédula de Ciudadanía, Tarjeta de Identidad o Cédula de Extranjería vigente).
3. Certificados de afiliación vigentes a una Entidad Promotora de Salud (EPS) y a un Fondo de Pensiones (AFP) de su elección.
4. Certificados de estudios (Diploma y Acta de Bachiller) y, si el cargo lo requiere, certificados de educación superior y tarjeta profesional.
5. Certificaciones laborales que acrediten su experiencia previa.
6. 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, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
7. Licencia de conducción vigente, si el cargo a desempeñar lo exige.
8. Someterse a efectuar los exámenes médicos ocupacionales establecidos por MADOCO XXI SAS (Examen de ingreso de salud ocupacional).

9. Someterse en algunos casos a pruebas que permitan calificar sus conocimientos, aptitudes e idoneidad, entrevistas y demás requisitos prescritos por MADOCO XXI SAS a fin de acreditar su habilidad y capacidad.
10. Autorizar la consulta de antecedentes judiciales y referencias familiares, personales, comerciales, académicas y financieras y los que sean necesario para la incorporación a la compañía.
11. Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales y/o verificación en listas restrictivas.
12. Los demás documentos que MADOCO XXI SAS considere necesarios para el cargo específico, dentro del marco legal.

Parágrafo Primero: De conformidad con la legislación colombiana, MADOCO XXI SAS se abstiene de solicitar información o certificaciones sobre el estado civil del aspirante, su número de hijos, sus creencias religiosas o su filiación política. Así mismo, se prohíbe exigir como requisito de admisión la prueba de VIH, o la presentación de la libreta militar. MADOCO XXI S.A.S. BIC prohíbe la exigencia de la práctica de pruebas de embarazo como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. Esta prueba solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. La realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.

Parágrafo Segundo: Las declaraciones hechas por el Aspirante y la información presentada para su contratación se considerarán recibidas bajo juramento, y por consiguiente cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo con las consecuencias legales correspondientes, en especial la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Artículo 3. Exámenes Médicos. El aspirante admitido deberá practicarse el examen médico de ingreso, el cual tiene como fin determinar sus condiciones de salud física y mental para el desempeño del cargo.

Artículo 4. Autonomía en la Selección. Una vez recibidos los documentos aportados por el aspirante al cargo, LA EMPRESA, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo. MADOCO XXI S.A.S. BIC se reserva el derecho de seleccionar a los candidatos que, a su juicio, cumplan con el perfil requerido para el cargo. MADOCO XXI SAS no está obligada a expedir certificaciones sobre los resultados de las pruebas o entrevistas, ni a dar explicaciones sobre los motivos de no selección de un aspirante.

CAPÍTULO II: MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 5. Contrato a Término Indefinido como Regla General. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados preferentemente mediante contrato de trabajo a término indefinido. Este tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

Artículo 6. Contratos a Término Fijo y por Obra o Labor Determinada. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito.

Parágrafo. Prórroga Pactada: Cuando el contrato se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga,

el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Parágrafo. Conversión a Indefinido: Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, o cuando el contrato por duración de obra o labor determinada finalice y el trabajador continúe prestando servicios (sin tratarse de una obra nueva), se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Artículo 7. Periodo de Prueba. Definición y Objeto. Una vez admitido el trabajador, MADOCO XXI SAS podrá estipular por escrito un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador para el cargo y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo ofrecidas, (Artículo 76 C. S. T.).

Artículo 8. Estipulación por Escrito. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito en el contrato de trabajo. En caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato desde el primer día.

Artículo 9. Duración Máxima. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Parágrafo: No es válida la estipulación del periodo de prueba cuando entre el mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, salvo para el primer contrato (Art. 7, Ley 50 de 1990).

Artículo 10. Terminación del Contrato en Periodo de Prueba. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes en cualquier momento y sin previo aviso. Si al expirar el periodo de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios, el contrato se considerará vigente desde la fecha de inicio. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

Artículo 11. Derechos del Trabajador en Periodo de Prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan del pago de todas las prestaciones sociales (salud, pensión, riesgos laborales, cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios y vacaciones proporcionales) desde el primer día de trabajo.

CAPÍTULO III: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 12. Definición. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se ocupen en labores de corta duración, no mayores a un (1) mes, y que sean de índole distinta a las actividades normales

y permanentes de MADOCO XXI S.A.S. BIC. Estos trabajadores tienen derecho al pago del descanso dominical remunerado y a las prestaciones sociales según las normas vigentes (Art. 6 C.S.T.).

Parágrafo: No se consideran trabajadores de MADOCO XXI S.A.S. BIC, sino verdaderos empleadores de su propio personal, los contratistas independientes con quienes MADOCO XXI SAS contrate la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios específicos. Sin perjuicio de lo anterior, el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio.

CAPÍTULO IV: CONTRATO ESPECIAL DE APRENDIZAJE

Artículo 13. Naturaleza y Duración. El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de contrato de trabajo a término fijo, destinado exclusivamente a la formación teórico-práctica del aprendiz en una profesión u oficio. En virtud de la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), este contrato adquiere carácter laboral especial, es decir, se considera una relación laboral con fines formativos.

La subordinación del aprendiz frente al empleador está limitada a las actividades propias de su proceso de formación, preservando la finalidad pedagógica del contrato. Durante la etapa práctica (o durante toda la formación dual, si aplica), el aprendiz gozará de todos los derechos laborales especiales establecidos para esta modalidad, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias.

MADOCO XXI SAS, suscribirá contrato de aprendizaje con estudiantes de las diversas instituciones educativas con las que tenga convenio, y que estén acreditadas por el Gobierno Nacional; para el cumplimiento de la cuota de aprendices y/o practicantes, para que el aprendiz adquiera formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación que le permita desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo y/o funcional de las actividades objeto de LA EMPRESA, por un tiempo determinado.

Artículo 14. Elementos Esenciales del Contrato de Aprendizaje. Son elementos particulares y especiales de este contrato:

1. Finalidad: Facilitar la formación integral del aprendiz.
2. Subordinación: La subordinación laboral está referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de aprendizaje.
3. Formación: La formación se recibe a título estrictamente personal.

Artículo 15. Obligaciones Especiales del Aprendiz. Además de las obligaciones generales de todo trabajador, el aprendiz deberá:

Dedicación a la formación: Asistir puntual y regularmente a todos los cursos, clases y actividades formativas de la etapa lectiva, así como presentarse a cumplir con diligencia las tareas asignadas durante la etapa práctica. El aprendiz se compromete a aprovechar al máximo las instancias de aprendizaje y procurar el mayor rendimiento en sus estudios y labores prácticas, manteniendo una actitud responsable y receptiva a la enseñanza.

Confidencialidad y ética: Mantener la confidencialidad sobre la información reservada o de carácter estratégico de MADOCO XXI SAS a la que tenga acceso en desarrollo de su práctica, así como obrar con ética, honestidad y buena fe tanto en el entorno laboral como en el académico. Deberá abstenerse de divulgar a terceros información empresarial sensible y de incurrir en conductas que afecten la confianza depositada en él.

Cumplimiento de normas internas: Observar las políticas, reglamentos internos y normas disciplinarias de MADOCO XXI SAS durante su permanencia en la misma. El aprendiz debe acatar las instrucciones legítimas que le impartan sus formadores, instructores y superiores jerárquicos en el ámbito de las actividades propias de su aprendizaje, guardando el debido respeto y colaboración. Asimismo, debe respetar los horarios acordados, usar adecuadamente los implementos y equipos proporcionados, y cuidar los bienes de MADOCO XXI SAS puestos a su disposición.

No ejecución de otras labores ajenas: Abstenerse de realizar, por iniciativa propia, actividades laborales diferentes a las encomendadas para su formación o de asumir responsabilidades para las que no ha sido designado dentro de la empresa. Si el aprendiz detecta tiempos o tareas ociosas, deberá comunicarlo a su

tutor para buscar actividades formativas complementarias, en lugar de desviar su esfuerzo a funciones no relacionadas con su aprendizaje.

Informar novedades: Comunicar oportunamente al empleador y a la institución formadora cualquier hecho que pueda afectar el desarrollo normal del contrato de aprendizaje. Por ejemplo, si por razones de salud, fuerza mayor u otra causa justificada no puede asistir a MADOCO XXI SAS o a las clases, deberá notificarlo con la debida anticipación o lo más pronto posible. Igualmente, deberá informar si llegare a retirarse o ser suspendido del programa de formación en el que está inscrito, dado que tal situación incide directamente en la continuidad del contrato de aprendizaje

El incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones del aprendiz podrá constituir falta disciplinaria y/o dar lugar a la terminación anticipada del contrato de aprendizaje por justa causa, conforme al procedimiento y causales aplicables. En todo caso, el aprendiz estará sujeto a un régimen disciplinario especial de carácter formativo, descrito en el artículo siguiente, que busca ante todo la corrección pedagógica antes que la sanción.

Artículo 16. Obligaciones Especiales de la Empresa. Además de las obligaciones generales como empleador, MADOCO XXI S.A.S. BIC deberá:

Pago del apoyo y otras remuneraciones: Pagar puntualmente al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual pactado, en la cuantía establecida según la etapa de formación, tanto en los períodos de formación teórica como en los de práctica. Adicionalmente, durante la etapa práctica, reconocer y pagar oportunamente todas las prestaciones, auxilios y derechos económicos que le correspondan al aprendiz (auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, vacaciones, dotación, etc.).

Formación y medios adecuados: Proporcionar al aprendiz las condiciones y medios necesarios para su formación profesional metódica y completa. Esto incluye asignarle labores acordes con el oficio materia del aprendizaje, facilitarle herramientas, equipos de protección personal y ambientes de trabajo seguros, y designar un instructor, jefe o tutor que oriente y supervise su proceso durante la etapa práctica.

Afiliaciones a seguridad social: Afiliar al aprendiz al inicio del contrato a la EPS y ARL correspondientes, y posteriormente al sistema de pensiones al comenzar la etapa práctica, efectuando todos los aportes a seguridad social que sean obligatorios, tal como se estableció en el Art. 7 de este reglamento. Garantizar que el aprendiz cuente con la cobertura en salud, riesgos laborales y pensión durante las respectivas etapas, sin interrupciones.

Cumplimiento de la cuota de aprendices: Vincular y mantener el número obligatorio de aprendices que le corresponda a MADOCO XXI SAS según la ley, y registrar los contratos de aprendizaje ante el SENA. En caso de finalizar un contrato obligatorio, gestionar la incorporación de un nuevo aprendiz de reemplazo en un plazo razonable para no incumplir la cuota asignada. Asimismo, efectuar el pago de aportes al Fondo Nacional de Formación Profesional (monetización) en los casos en que legalmente proceda (por ejemplo, cuando temporalmente no se tenga aprendiz asignado pese a la obligación.

Artículo 17. Apoyo de Sostenimiento Mensual. De conformidad con el Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual se pagará así:

1. **Formación Dual:** El equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) durante el primer año y el cien por ciento (100%) de un SMMLV durante el segundo año.

2. Formación Tradicional: El equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un SMMLV durante la fase lectiva y el cien por ciento (100%) de un SMMLV durante la fase práctica.

Parágrafo. Sin perjuicio de lo anterior, si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al cien por ciento (100%) de un SMMLV, sin importar si la formación es o no dual.

Artículo 18. Seguridad Social y Prestaciones. MADOCO XXI S.A.S. BIC debe cumplir con todas las afiliaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Durante la fase práctica o la formación dual, el aprendiz estará afiliado al sistema integral de seguridad social (pensiones, salud y riesgos laborales) conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

Artículo 19. Régimen Disciplinario Especial del Aprendiz. En atención a la naturaleza formativa del contrato de aprendizaje, la aplicación de medidas disciplinarias al aprendiz deberá tener un enfoque predominantemente pedagógico y correctivo, orientado a apoyar su proceso educativo en la ocupación u oficio correspondiente. La subordinación del aprendiz se limita a las actividades de aprendizaje, por lo cual las faltas disciplinarias serán valoradas principalmente en función de su impacto en dicho proceso formativo. Cualquier acción u omisión del aprendiz que constituya falta será tratada buscando su orientación y mejora, antes que la imposición de sanciones estrictas.

Si la falta del aprendiz constituye una infracción a las normas de MADOCO XXI SAS o a sus obligaciones contractuales, MADOCO XXI SAS garantizará al aprendiz el derecho al debido proceso disciplinario, conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes. Esto incluye notificarle por escrito de los hechos que se le imputan, brindarle la oportunidad de presentar sus descargos y de ser escuchado, y evaluar las circunstancias con proporcionalidad. Las sanciones que pudiera imponer MADOCO XXI SAS deberán registrarse y fundamentarse, y en ningún caso podrán consistir en descuentos al apoyo de sostenimiento, jornadas extenuantes, ni medidas que vulneren la dignidad del aprendiz. Si la falta fuere de tal gravedad que amerite la terminación anticipada del contrato con justa causa, se asegurará la debida coordinación con la institución educativa para no afectar indebidamente la trayectoria formativa del aprendiz.

Artículo 20. Participación del aprendiz en comités y programas institucionales. Para efectos normativos internos y legales, el aprendiz en etapa práctica se considerará parte de la población trabajadora de MADOCO XXI SAS en lo concerniente a ciertas obligaciones institucionales. En particular, el aprendiz en práctica contará dentro del número de trabajadores de MADOCO XXI SAS a considerar para:

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Los aprendices en práctica podrán ser tenidos en cuenta para la conformación del COPASST y participarán en las elecciones de sus miembros, en caso de que la normatividad así lo disponga, al igual que cualquier otro trabajador.
- Comité de Convivencia Laboral: De igual forma, los aprendices en práctica integran la base de personal considerada para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la empresa, debiendo ser incluidos en las actividades de dicho comité que promueven un ambiente laboral sano.

En general, el aprendiz tendrá derecho a participar en los programas de bienestar, capacitación y actividades colectivas de la organización durante su etapa práctica, de la misma manera que el resto de los empleados, siempre que tales programas sean compatibles con la naturaleza de su vínculo. MADOCO XXI SAS incluirá a los aprendices en las campañas de inducción, en las actividades de recreación, deporte o

cultura laboral, y en cualquier otro espacio institucional de integración o consulta de los trabajadores, salvo limitación legal expresa.

Artículo 21. Cuota de Aprendices. La obligación de contratar aprendices es determinada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) conforme a la normatividad vigente, incluyendo el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada Empresa obligada, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de LA EMPRESA, la cuota legal corresponde a un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior, sobre el total de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que requieran de capacitación.

Parágrafo 1. En caso de no poder cumplir la cuota de aprendices por razones técnicas o de otra índole debidamente acreditadas ante el SENA, MADOCO XXI SAS procederá a la monetización conforme al Artículo 23 de la Ley 2466 de 2025. El valor mensual a cancelar al SENA será equivalente a uno punto cinco (1,5) SMMLV por cada aprendiz que no se contrate. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Parágrafo 2. MADOCO XXI SAS podrá vincular voluntariamente aprendices o practicantes adicionales a la cuota obligatoria, en áreas compatibles con programas de formación autorizados, aplicando a estos el mismo régimen y derechos establecidos para la cuota obligatoria legal.

Artículo 22. Reconocimiento de Experiencia del Aprendiz. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual del contrato de aprendizaje deberá ser certificado por MADOCO XXI SAS y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz, de conformidad con el parágrafo 3° del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

Paragrafo. Una persona que haya finalizado un contrato de aprendizaje no podrá ser vinculada nuevamente bajo esta modalidad. Por tanto, la terminación del contrato de aprendizaje marca el fin de esta relación especial y, en adelante, cualquier vinculación del mismo individuo con MADOCO XXI SAS deberá darse mediante un contrato laboral ordinario si así se decidiera. En igual sentido, MADOCO XXI SAS se abstendrá de celebrar contratos de aprendizaje sucesivos o encadenados con la misma persona. Todas estas disposiciones buscan asegurar que el contrato de aprendizaje cumpla su objetivo pedagógico y que tras su culminación el aprendiz transite hacia la vida laboral común en condiciones regulares.

CAPÍTULO V: JORNADA LABORAL

Artículo 21. Jornada Ordinaria Máxima Legal. La jornada ordinaria de trabajo en MADOCO XXI S.A.S. BIC, se rige por la implementación gradual de la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, según el siguiente cronograma de la jornada máxima legal, generando una reducción gradual de conformidad con las normas citadas:

- Hasta el 14 de julio de 2023: 47 horas semanales.
- Del 15 de julio de 2023 al 14 de julio de 2024: 46 horas semanales.
- Del 15 de julio de 2024 al 14 de julio de 2025: 45 horas semanales.
- Del 15 de julio de 2025 al 14 de julio de 2026: 44 horas semanales (VIGENTE).
- A partir del 15 de julio de 2026: 42 horas semanales (Ley 2466 de 2025).

A la fecha de vigencia de este reglamento (25 de Junio de 2026), la jornada máxima legal aplicable es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Artículo 22. Clasificación del Personal y Horarios. Para efectos de la jornada de trabajo, el personal de MADOCO XXI SAS se clasifica en:

El personal administrativo laborará dentro de la jornada ordinaria máxima legal, en los horarios que MADOCO XXI SAS defina y comunique internamente. El personal operativo laborará por turnos rotativos o fijos según las necesidades del servicio, respetando siempre la jornada máxima semanal y los descansos legales. Los horarios específicos de trabajo para todo el personal serán organizados y comunicados a través de Circular Interna, la cual será notificada a los trabajadores y publicada en las carteleras de la empresa.

•JORNADA 1. Hora de ingreso lunes a viernes: 7:00 a.m. / Hora de salida lunes a viernes 5:00 p.m.
Descanso: 2 horas de almuerzo de lunes a viernes.
Sábado cada 15 días: Hora de Ingreso: 7:30 am / Hora de salida 11:30 am

El personal Operativo: Teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, se establece por parte de cada área la asignación de turnos, los cuales no superaran la jornada máxima legal. La definición sobre el tipo de jornada corresponde al líder o responsable del área y no requerirá conciliación para su modificación con el trabajador. No obstante, se informará con antelación, se atenderán situaciones particulares y se ejercerá conforme a la ley, sin desmejorar condiciones esenciales.

•JORNADA 1. Hora de ingreso lunes a viernes: 6:30 a.m. / Hora de salida lunes a viernes 3:45 p.m.
Descanso: 1 hora y 30 minutos de almuerzo de lunes a viernes.
Sábado Hora de Ingreso: 6:30 am / Hora de salida 11:15 am

PARÁGRAFO 1º. El personal operativo tendrán un descanso de 15 minutos, como tiempo para refrigerio.

De la misma manera, los colaboradores, en atención a las disposiciones del programa de seguridad y salud en el trabajo, tendrán un lapso de cinco (5) minutos en cada jornada, destinado al desarrollo de las pausas activas.

Durante las horas de labor, los trabajadores no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en las únicas excepciones al abandono del puesto de trabajo son la existencia de una emergencia y con las autorizaciones previas y expresas del superior inmediato.

Artículo 23. Distribución de la Jornada y Jornadas Flexibles. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando

siempre el día de descanso y sin afectar el salario. El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio. En este esquema, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable, con un mínimo de 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 dos (42) horas semanales.

Artículo 24. Exclusiones de la Jornada Máxima Legal. No están sujetos a la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, conforme a lo establecido en el art. 163 del C.S.T. Tampoco estarán sujetos a dicha jornada los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes, ni los de simple vigilancia cuando residan en el lugar de trabajo.

Artículo 25. Jornadas Especiales. Tienen jornadas especiales de trabajo, reguladas por la ley:

1. Labores insalubres o peligrosas: El Gobierno Nacional podrá ordenar la reducción de la jornada de trabajo para estas labores, de acuerdo con dictámenes al respecto.
2. Menores de edad: De conformidad con el Artículo 11, literal c) de la Ley 2466 de 2025, la duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:
 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 2. Los menores de edad mayores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

Artículo 26. Organización de Turnos de Trabajo.

1. Turnos Sucesivos: El empleador y el trabajador podrán acordar la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a MADOCO XXI SAS sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y de treinta y seis (36) a la semana.
2. Ampliación de la Jornada por Turnos: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos, la duración de la jornada ordinaria podrá ampliarse, 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 la jornada máxima semanal legal vigente (conforme a la reducción gradual establecida en el Artículo 20 de este reglamento). Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

Artículo 27. Control de Cumplimiento de la Jornada. MADOCO XXI SAS utiliza un sistema biométrico para realizar el debido control del ingreso y la salida de los trabajadores, de acuerdo con el horario asignado. El área de Talento Humano verificará esta información a través de programas designados para tal fin, para la correcta liquidación de la nómina y cuyo resultado servirán de prueba para la aplicación de sanciones por incumplimiento al horario de trabajo.

CAPÍTULO VI: HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 28. Definición de Jornada Diurna y Nocturna. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, para todos los efectos legales y de remuneración, se establecen las siguientes jornadas:

1. Jornada Diurna: Es la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.
2. Jornada Nocturna: Es la comprendida entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Parágrafo Transitorio: De conformidad con el parágrafo 2° del artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, esta definición de jornada nocturna (7:00 p.m. a 6:00 a.m.) aplicará para la liquidación de recargos a partir del 25 de diciembre de 2025.

Artículo 29. Trabajo Suplementario o de Horas Extras. Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada y, en todo caso, el que excede la jornada máxima legal vigente.

Artículo 30. Límite al Trabajo Suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales

Artículo 31. Tasas y Liquidación de Recargos. El reconocimiento y pago de horas extras y recargos se efectuará con estricta sujeción a los porcentajes establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, de la siguiente manera:

1. Recargo Nocturno: Treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna, aplicable a partir del 25 de diciembre de 2025 para la jornada nocturna comprendida entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.
2. Hora Extra Diurna: Veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
3. Hora Extra Nocturna: Setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
4. Recargo Dominical o Festivo: El trabajo en día de descanso obligatorio se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario. (La aplicación de este porcentaje es gradual, según parágrafo transitorio).
5. Hora Extra Diurna en Domingo o Festivo: Se remunera con un recargo total del ciento veinticinco por ciento (125%) sobre el salario ordinario (que corresponde al 100% del recargo dominical/festivo + 25% del recargo extra diurno).
6. Hora Extra Nocturna en Domingo o Festivo: Se remunera con un recargo total del ciento setenta y cinco por ciento (175%) sobre el salario ordinario (que corresponde al 100% del recargo dominical/festivo + 75% del recargo extra nocturno).

Parágrafo Transitorio. Implementación Gradual del Recargo Dominical/Festivo: De conformidad con el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, el recargo del ciento por ciento (100%) por laborar en día de descanso obligatorio se implementará gradualmente, aplicando los siguientes porcentajes:

1. A partir del 1 de julio de 2025: Ochenta por ciento (80%).
2. A partir del 1 de julio de 2026: Noventa por ciento (90%).
3. A partir del 1 de julio de 2027: Ciento por ciento (100%).

Nota: Durante el periodo de transición, los recargos combinados de los numerales 5 y 6 se calcularán usando el porcentaje vigente según esta gradualidad.

Artículo 32. Autorización para el Reconocimiento de Horas Extras. MADOCO XXI SAS no reconocerá ni pagará trabajo suplementario o de horas extras que no haya sido previamente autorizado de forma expresa y por escrito. El Ministerio del Trabajo podrá imponer como sanción la suspensión de la facultad de autorizar tiempo suplementario por seis (6) meses, cuando se demuestre que MADOCO XXI SAS no remunera el tiempo suplementario a sus trabajadores.

Artículo 33. Descanso en sábado. MADOCO XXI SAS y los trabajadores podrán acordar la distribución de las horas semanales de trabajo en los demás días de la semana, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas diarias, con el fin exclusivo de permitir el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación horaria no constituye trabajo suplementario o de horas extras y, por lo tanto, no genera recargo alguno.

CAPÍTULO VII: DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 34. Descanso Dominical y en Días Festivos. Todos los trabajadores de MADOCO XXI S.A.S. BIC tienen derecho al descanso remunerado en los domingos y en los días festivos de carácter civil o religioso reconocidos por la legislación colombiana.

Artículo 35. Lista de Días Festivos. Son días de descanso obligatorio remunerado los siguientes días festivos:

1. De Carácter Civil: Primero (1º) de enero, primero (1º) de mayo, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre.
2. De Carácter Religioso: Seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, Jueves y Viernes Santos, veintinueve (29) de junio, trece (13) de Julio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1º) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús.

Parágrafo: De conformidad con la Ley 51 de 1983, los descansos remunerados de los festivos que no coincidan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente, con las excepciones que contempla dicha ley.

Artículo 36. Duración del Descanso. El descanso en los días domingo y festivos tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Artículo 37. Remuneración del Trabajo en Días de Descanso Obligatorio. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador. Este recargo se aplicará de forma gradual según el Parágrafo Transitorio del Artículo 31.

Artículo 38. Tratamiento del Trabajo en Días de Descanso Obligatorio. El trabajo que se realice en un día de descanso obligatorio (domingo o festivo) se remunerará conforme a la gradualidad establecida en el Parágrafo Transitorio del Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, y su tratamiento respecto al descanso compensatorio dependerá de si es ocasional o habitual:

1. Trabajo Ocasional: Se entiende por trabajo ocasional la labor prestada hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario. El trabajador o la trabajadora tiene derecho, a su elección, a una de las siguientes opciones:

- a) Recibir la retribución en dinero por las horas laboradas, la cual incluirá el salario ordinario por el día trabajado más el recargo legal correspondiente (el cual será del 100% sobre el salario ordinario a partir del 1 de julio de 2027).
- b) Disfrutar de un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente. En este caso, no habrá lugar al pago del recargo adicional por el trabajo en día de descanso.

2. Trabajo Habitual: Se entiende por trabajo habitual la labor prestada tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el mes calendario. El trabajador o la trabajadora tiene derecho obligatoriamente a ambas cosas:

- a) Recibir la remuneración en dinero por las horas laboradas, la cual incluirá el salario ordinario por el día trabajado más el recargo legal correspondiente (hasta el 100% sobre el salario ordinario a partir del 1 de julio de 2027).
- b) Disfrutar de un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, sin perjuicio de la retribución en dinero.

Artículo 39. Aviso sobre Trabajo Dominical. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para LA EMPRESA, deben trabajar los domingos y días de fiesta, su trabajo se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. Cuando se requiera trabajo habitual o permanente en domingo, MADOCO XXI SAS deberá fijar en un lugar público del establecimiento, con una antelación de por lo menos cuatro (4) horas, una relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no podrán disponer del descanso dominical. En dicha relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio que les corresponderá. El incumplimiento de la asistencia por parte del trabajador notificado será causal de terminación de contrato con justa causa.

Artículo 40. Día de Descanso Alterno. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de no hacerse expreso, se presumirá el domingo como día de descanso obligatorio

CAPÍTULO VIII: VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 41. Derecho y Duración. Los trabajadores de MADOCO XXI S.A.S. BIC que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año completo, tienen derecho a un período de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 42. Época de Disfrute y Notificación. La época en que se conceden las vacaciones será determinada por la empresa, a más tardar dentro del año subsiguiente a la fecha en que se cause el derecho. MADOCO XXI SAS dará a conocer al trabajador la fecha en que se le concederán las vacaciones, ya sea de manera colectiva o individual, con una antelación no menor a quince (15) días.

Parágrafo: El trabajador podrá solicitar a MADOCO XXI SAS el disfrute de sus vacaciones en una fecha determinada. MADOCO XXI SAS tendrá la potestad de concederlas o no en la fecha solicitada, atendiendo a las necesidades del servicio y la operación.

Artículo 43. Remuneración de las Vacaciones. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutarlas.

- 1. Salario Fijo: Se liquidará con el salario ordinario del trabajador al momento de iniciar el disfrute.

2. Salario Variable: Las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Parágrafo: Para la liquidación de las vacaciones solo se excluirá el valor correspondiente al trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 44. Compensación en Dinero.

1. Durante la vigencia del contrato: Previa solicitud por escrito del trabajador, MADOCO XXI SAS y este podrán acordar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas.
2. Al terminar el contrato: En los casos en que el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones ya causadas, la compensación de estas en dinero procederá por el total del tiempo de servicio, liquidándose por año cumplido y proporcionalmente por fracción de año.

Artículo 45. Acumulación y Disfrute Mínimo. El trabajador deberá gozar anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Las partes pueden convenir por escrito acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores que desempeñen cargos de confianza o manejo.

Artículo 46. Interrupción de las Vacaciones. Si durante el disfrute de las vacaciones se presenta una incapacidad por enfermedad o accidente, una licencia de maternidad, paternidad o luto, debidamente comprobada, el disfrute de las vacaciones se interrumpe por el tiempo que duren dichas contingencias. El trabajador conserva el derecho a reanudar el disfrute de los días restantes de vacaciones una vez finalice la incapacidad o licencia.

Artículo 47. Vacaciones de Trabajadores Menores de Edad. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad tienen derecho a gozar de su período de vacaciones remuneradas, las cuales deberán concederse de manera que coincidan con las vacaciones escolares y siempre en descanso efectivo, conforme a las autorizaciones y regulaciones especiales del Ministerio del Trabajo. Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Artículo 48. Vacaciones Proporcionales. En los contratos a término fijo con una duración inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

Artículo 49. Registro de Vacaciones. MADOCO XXI SAS llevará un registro especial de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma y termina sus vacaciones, y la remuneración recibida por las mismas.

CAPÍTULO IX: PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 50. Permisos Obligatorios Remunerados. MADOCO XXI S.A.S. BIC concederá a sus trabajadores los siguientes permisos remunerados, previa notificación y acreditación por parte del trabajador:

1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal o 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, del cual el trabajador debe realizar la solicitud al empleador adjuntando las respectivas pruebas.
4. Para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que se avise oportunamente y el número de ausentes no perjudique el funcionamiento de la empresa.
5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas. En caso de urgencias, se informará al empleador tan pronto sea posible. Para citas programadas, se deberá informar al empleador con certificado médico previo que indique fecha y hora, incluyendo los casos relacionados con el diagnóstico y tratamiento de la Endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los casos en que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
8. Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, para el trabajador que certifique el uso de bicicletas como medio principal de transporte para ir y volver del trabajo. La certificación se realizará mediante declaración escrita del trabajador y podrá ser verificada aleatoriamente por la empresa.

Parágrafo: En cuanto a los permisos para asistir al servicio médico, el trabajador deberá procurar que las citas médicas programadas previamente sean en horarios no laborales o al inicio o finalización de la jornada laboral con el fin de que la misma se vea afectada lo menos posible.

Artículo 51. Definición de Grave Calamidad Doméstica. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por grave calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, tales como:

1. La atención por urgencias médicas u hospitalización del cónyuge, compañero(a) permanente, hijos o padres del trabajador.
2. Accidente de un miembro del núcleo familiar (hijos, cónyuge o compañero permanente y padres).
3. Hechos acaecidos en ocasión de actos terroristas.
4. Hechos acaecidos en ocasión de actos vandálicos como robo de apartamentos, paseo millonario, etc. Para esta licencia el empleado deberá acreditar la ocurrencia del hecho con denuncia penal ante la autoridad judicial respectiva.

Parágrafo 1: El trabajador está en la obligación de aportar al Empleador los soportes de la calamidad doméstica para su correspondiente aprobación.

Parágrafo 2: No se considera calamidad doméstica la incapacidad médica del trabajador, ya que esta se rige por las normas del Sistema General de Seguridad Social.

Artículo 52. Licencia por Luto. Se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil. Cuando se trate del fallecimiento de un hijo o hija del trabajador, la licencia por luto será de ocho (8) días hábiles. Este hecho deberá demostrarse mediante el Registro Civil de Defunción o certificado expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del suceso. (Ley 1280 de 2009). Se tienen los siguientes grados de parentesco:

CÓNYUGE, COMPAÑERO O COMPAÑERA PERMANENTE: bajo matrimonio católico, religioso, civil o registro de sociedad marital de hecho en notaría.

FAMILIAR HASTA EL GRADO SEGUNDO DE CONSANGUINIDAD: padres e hijos (primer grado) abuelos, nietos y hermanos (segundo grado).

PRIMERO AFINIDAD: Suegros

PRIMERO CIVIL: hijo adoptivo o padre/madre adoptante.

Artículo 53. Licencia de Maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas en la época del parto, con el salario que devengue al iniciarla, de acuerdo con la Ley 2114 de 2021.

- **Distribución:** La licencia se distribuirá con una (1) semana preparto de goce obligatorio y diecisiete (17) semanas posparto. Por decisión médica, se podrán tener dos (2) semanas preparto y dieciséis (16) posparto.
- **Soporte:** La trabajadora deberá presentar a MADOCO XXI SAS un certificado médico que indique su estado de embarazo, la fecha probable del parto y el día desde el cual debe empezar la licencia.
- **Casos Especiales:** En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. Para madres de niños prematuros, se sumará a las 18 semanas la diferencia entre la fecha gestacional y la de nacimiento a término.
- **Extensión del Beneficio:** Esta licencia se hace extensiva a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido por enfermedad o muerte de la madre.

Artículo 54. Licencia de Paternidad. El cónyuge o compañero permanente tiene derecho a una licencia remunerada de paternidad de dos (2) semanas hábiles, de acuerdo con la Ley 2114 de 2021.

- **Soporte:** El único soporte válido para su otorgamiento es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a MADOCO XXI SAS y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- **Pago y Requisitos:** Esta licencia estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia, conforme lo exija la ley.
- **Incompatibilidad:** La licencia de paternidad es incompatible con la licencia por calamidad doméstica si se solicita por el nacimiento de un hijo.

Artículo 55. Prohibición de Despido por Maternidad o Lactancia. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

Artículo 56. Licencias No Remuneradas. Los permisos y licencias no remuneradas deberán solicitarse por los medios de comunicación que MADOCO XXI SAS disponga, ante el respectivo líder de área quien deberá poner su visto bueno, y dar traslado de esta al área de Talento Humano y/o Gerencia General, reportando de ser necesario el trabajador que va a cubrir dicha falta. La solicitud debe realizarse con especificación clara y precisa de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo probable de duración.

Parágrafo. Mientras el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo y en este caso, MADOCO XXI SAS sólo asumirá las obligaciones que le imponen la ley, artículo 53 CST.

Artículo 57. Procedimiento para la Solicitud de Permisos y Licencias. Toda persona que requiera un permiso o licencia contemplado en este capítulo deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Radicar la solicitud en el formato establecido por MADOCO XXI SAS (MDC-F-PAL-01) ante el área de Talento Humano o su jefe inmediato, con la mayor antelación posible.
2. La solicitud deberá estar acompañada de los soportes correspondientes a cada caso.
3. El área de Gerencia, Talento Humano o el Jefe de Producción evaluará la solicitud y comunicará al trabajador la decisión de autorizar o negar el permiso, y las condiciones del mismo. En caso de no ser procedente, se notificarán al trabajador las razones.
4. El área de Talento Humano llevará un registro de todos los permisos y licencias concedidas en el formato MDC-F-SCS-01.

Artículo 58. Consecuencias por Falsedad. Si se comprueba que el trabajador presentó soportes falsos o incurrió en engaño para obtener un permiso o licencia, se considerará una falta grave y MADOCO XXI SAS podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.

CAPÍTULO X: SALARIO, LUGAR Y PERÍODOS DE PAGO

Artículo 59. Formas y Libertad de Estipulación. El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades (por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc.), pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Artículo 60. Factores de Evaluación Objetiva del Trabajo. Para establecer de forma objetiva el salario, los beneficios y evaluar el desempeño, y en concordancia con el Artículo 9 de la Ley 2466 de 2025, MADOCO XXI S.A.S. BIC podrá tener en cuenta, entre otros, los siguientes factores directamente relacionados con las funciones del cargo:

1. Capacidades y Cualificaciones: Educación, formación o experiencia requerida.
2. Esfuerzo: Físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad necesarios.
3. Responsabilidades: Por condiciones personales requeridas, manejo de equipamiento y/o dinero.
4. Condiciones de Trabajo: Aspectos físicos, químicos (ruido, temperatura, etc.), psicológicos (estrés, interrupciones), riesgos para la salud y las herramientas requeridas para la labor.

Artículo 61. Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. MADOCO XXI S.A.S. BIC garantiza la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, con base en criterios objetivos, medibles y verificables, tales como la experiencia, formación, desempeño, antigüedad, responsabilidad y condiciones de trabajo. Cualquier diferencia salarial deberá fundarse en razones objetivas y documentadas, sin que pueda derivar de discriminación por sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, religión, edad, discapacidad, estado de salud, filiación política o condición social.

Artículo 62. Definición de Salario. Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cual fuere la forma o denominación que se adopte, como primas, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Artículo 63. Pagos que no Constituyen Salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones

ocasionales. Tampoco lo son los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente, cuando las partes hayan dispuesto expresamente y por escrito que no constituyen salario, tales como primas extralegales, alimentación, habitación o vestuario, entre otros. Art. 128 CST.

Artículo 64. Salario Integral. Podrá convenirse por escrito un salario integral para aquellos trabajadores que devenguen un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Este salario compensará de antemano el valor de prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías y sus intereses, y subsidios, con excepción de las vacaciones.

● **Composición y Monto Mínimo:** El salario integral se compone de un factor salarial y un factor prestacional. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a la suma de diez (10) SMLV (factor salarial), más un factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Por lo tanto, el monto total del salario integral nunca será inferior al equivalente a trece (13) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

▲ **Aportes:** Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social. Las cotizaciones a salud y pensión se realizarán sobre el 100% del salario integral. Las cotizaciones a riesgos laborales (ARL) y los aportes parafiscales (SENA, ICBF, Cajas de Compensación) se calcularán sobre el setenta por ciento (70%) del salario integral, conforme a la normatividad vigente.

Artículo 65. Jornal y Sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado por períodos mayores, como semanas, quincenas o meses.

Artículo 66. Período y Método de Pago. El salario en MADOCO XXI S.A.S. BIC se pagará por períodos mensuales vencidos. El pago se efectuará mediante transferencia electrónica a la cuenta de ahorros que el trabajador haya designado para tal efecto. El desprendible de pago se enviará al correo electrónico del trabajador o se le facilitará el acceso a un sistema que le permita consultar el valor de lo consignado, así como de las retenciones de ley y descuentos autorizados por el trabajador. Las reclamaciones se presentarán dentro de los cinco (5) días posteriores al pago de la quincena y mediante los mecanismos dispuestos por MADOCO XXI SAS para ello. MADOCO XXI SAS no recibirá reclamaciones verbales.

Parágrafo: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y los recargos por trabajo nocturno o en días de descanso obligatorio se efectuarán junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente.

Artículo 67. Deducción por Ausencias Injustificadas. MADOCO XXI SAS no reconocerá ni pagará el tiempo de trabajo correspondiente a ausencias que no estén debidamente justificadas y autorizadas conforme a lo dispuesto en este reglamento.

CAPÍTULO XI: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

Artículo 68. Marco Normativo y Objeto. MADOCO XXI S.A.S. BIC y todos sus trabajadores se someten a la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, principalmente a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que las modifiquen o complementen. El objetivo de este capítulo es establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 69. Servicios Médicos. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el trabajador para contingencias de origen común, y por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que MADOCO XXI SAS se encuentre afiliada para contingencias de origen laboral (accidentes de trabajo o enfermedad laboral). En caso de no afiliación por parte de la empresa, la responsabilidad de la prestación de los servicios recaerá sobre esta, sin perjuicio de las sanciones legales pertinentes.

Obligaciones del Empleador

Artículo 70. Suministro de un Ambiente de Trabajo Seguro. Es obligación de MADOCO XXI S.A.S. BIC adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores. Para ello, MADOCO XXI SAS se compromete a:

1. Suministrar y acondicionar los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Implementar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
3. Proporcionar los Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados para cada labor y capacitar a los trabajadores en su uso correcto.
4. 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. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo.
5. Contratar o mantener contratados trabajadores con discapacidad conforme al numeral 17 del artículo 57 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025:
 - a) Para empresas con hasta 500 trabajadores: al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores permanentes.
 - b) Para empresas con más de 500 trabajadores: al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores permanentes.

Parágrafo 1. Esta obligación será optativa durante el primer año de vigencia de la Ley 2466 de 2025 (hasta el 25 de junio de 2026), tiempo durante el cual se implementarán los ajustes razonables requeridos. A partir del segundo año, será de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 2. Las personas con discapacidad deberán contar con certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador reportará estos contratos al Ministerio del Trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración.

Artículo 71. Actuación en Caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral. En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o diagnóstico de una enfermedad laboral, MADOCO XXI SAS procederá a:

1. Ordenar y garantizar la prestación inmediata de los primeros auxilios y la remisión al centro médico correspondiente.

2. Reportar el suceso a la Entidad Promotora de Salud (EPS) y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad.
3. Llevar un registro estadístico de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que ocurran en la empresa.

Obligaciones del Trabajador

Artículo 72. Cuidado Integral de la Salud. Es obligación fundamental de todo trabajador procurar el cuidado integral de su salud, así como cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Artículo 73. Exámenes Médicos e Instrucciones. Los trabajadores tienen la obligación de someterse a los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso que programe la empresa. Así mismo, deben acatar las instrucciones y tratamientos prescritos por el médico que los haya examinado.

Parágrafo: El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes o tratamientos indicados, perderá el derecho a la prestación económica por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, cuando ella le corresponda al Empleador pagarla.

Artículo 74. Reporte de Condiciones de Salud y Riesgos. Todo trabajador deberá:

1. Comunicar a su jefe inmediato o al área de Talento Humano cualquier afectación a su estado de salud desde el mismo día en que se presente, para recibir la orientación adecuada. La inasistencia no justificada por la EPS se tendrá como una falta injustificada.
2. Informar de manera inmediata a su superior sobre la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, por leve que este parezca.
3. Dar a conocer y reportar cualquier peligro o riesgo detectado en su sitio de trabajo que pueda comprometer su seguridad o la de sus compañeros.

Artículo 75. Incumplimiento Grave de las Normas de SST. El incumplimiento grave, por parte del trabajador, de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados por la empresa, que le hayan sido comunicados de forma demostrable, faculta al empleador para dar por terminado el vínculo laboral por justa causa, previo agotamiento del correspondiente proceso disciplinario.

Artículo 76. Entornos Laborales Flexibles y Animales de Asistencia. De conformidad con el Artículo 56 de la Ley 2466 de 2025, MADOCO XXI S.A.S. BIC permitirá el ingreso a las instalaciones de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico (específicamente perros y gatos), siempre y cuando el trabajador o trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de dicho apoyo físico, psicológico o emocional. Dicho documento deberá ser emitido por un profesional de la psicología o psiquiatría.

Parágrafo 1: MADOCO XXI SAS adoptará los lineamientos expedidos por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud para asegurar la tenencia responsable de estos animales en el entorno laboral, incluyendo condiciones de salud animal, bioseguridad y protocolos de convivencia.

Parágrafo 2. Una vez el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud expidan los lineamientos para la tenencia responsable de animales en entornos laborales (plazo máximo: 25 de junio de 2026), MADOCO XXI SAS actualizará su protocolo interno conforme a dichos lineamientos.

Artículo 77. Manejo y pago de Incapacidades. El trabajador que por su condición de salud requiera tratamiento médico, acatará las instrucciones y tratamientos que sean dictaminados por el médico tratante y que sean necesarios para procurar la mejora de su salud.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, cuando ella le corresponda a MADOCO XXI SAS pagar.

Parágrafo: Cuando el trabajador no utilice los servicios médicos de la E.P.S. o ARL a la cual se encuentre afiliado, LA EMPRESA, queda exenta de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligada a pagar los gastos que la asistencia particular ocasione, ni las consecuencias por no haber acudido oportunamente a los médicos de la E.P.S. o la ARL.

Parágrafo 1: Las incapacidades médicas emitidas por la entidad tratante deben ser entregadas a MADOCO XXI SAS una vez finalizada la incapacidad en caso de ser inferior a dos (2) días o remitirla de manera concomitante por el mecanismo de comunicación que MADOCO XXI SAS, disponga para ello.

Parágrafo 2: Cuando se traten de incapacidades por enfermedad de origen común, que superen los 180 días, en donde la EPS, a la cual se encuentre afiliado el trabajador, no haya expedido el concepto de rehabilitación, y se contemplaren situaciones de abuso del derecho, se podrá requerir a la EPS, para que se revisen las incapacidades y pedir aplicar el procedimiento establecido en el Decreto 1333 de 2018.

Parágrafo 3: En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, y la empresa, cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

CAPÍTULO XII: PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 78. Deberes Generales. Todos los trabajadores de MADOCO XXI S.A.S. BIC tienen como deberes fundamentales los siguientes, cuyo cumplimiento es esencial para el buen funcionamiento de MADOCO XXI SAS y un ambiente laboral armónico:

A. Deberes de Conducta y Respeto

1. Guardar respeto y subordinación para con sus superiores jerárquicos.
2. Mantener respeto y consideración para con sus subalternos y compañeros de trabajo.
3. Procurar una completa armonía en las relaciones personales y en la ejecución de labores con superiores y compañeros.
4. Guardar buena conducta en todo momento y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y la disciplina general de la empresa.
5. Presentar sus observaciones, reclamos y solicitudes a través del conducto regular establecido, de manera fundada, comedida y respetuosa.
6. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, entendiendo que su fin es optimizar los esfuerzos en beneficio de los objetivos de la empresa.
7. Cumplir con lealtad, responsabilidad y eficiencia todas las funciones asignadas por la empresa, manteniendo un compromiso de exclusividad laboral con MADOCO XXI SAS, lo que impide la prestación de servicios laborales o profesionales a terceros.

B. Deberes Relacionados con el Desempeño del Cargo

1. Ejecutar las labores asignadas con honradez, buena voluntad y la mayor diligencia y eficiencia posibles.
2. Observar las normas de ética inherentes a la profesión y al cargo para el cual fue contratado.
3. Entregar a tiempo y con la mayor eficacia los trabajos requeridos por sus superiores.
4. Cumplir de manera adecuada y puntual con las citas, reuniones y capacitaciones programadas.
5. Vestir de manera acorde a la ocasión, especialmente en reuniones con clientes o eventos de representación de la empresa.

C. Deberes de Cuidado y Uso de los Recursos de la Empresa

1. Dar adecuado uso y manejo a los equipos, herramientas y demás elementos entregados por MADOCO XXI SAS para el desempeño de sus funciones, procurando siempre su conservación.
2. En el caso de equipos de cómputo, abstenerse de instalar programas no autorizados o sin las licencias correspondientes.
3. No utilizar los equipos de cómputo para navegar en páginas web no autorizadas o ajenas a sus funciones laborales.
4. No utilizar los equipos de cómputo para realizar actividades distintas a las de su cargo.
5. Legalizar y devolver en los tiempos fijados los dineros que MADOCO XXI SAS le haya entregado para el desarrollo de sus funciones.
6. Mantener en perfecto estado de orden y aseo los sitios de trabajo y áreas comunes, como las zonas de alimentación.

D. Deberes de Seguridad, Confidencialidad y Lealtad

1. Observar rigurosamente las medidas y precauciones de seguridad indicadas por su jefe inmediato para el manejo de máquinas o instrumentos de trabajo.
2. Permanecer durante la jornada en el sitio o lugar de trabajo asignado, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de otros compañeros.
3. Guardar estricta confidencialidad y reserva sobre la información sensible de la empresa, como programas, proyectos e investigaciones.
4. Respetar los derechos de propiedad intelectual y derechos de autor que correspondan a MADOCO XXI S.A.S. BIC o a terceros.
5. Abstenerse de utilizar el nombre de MADOCO XXI SAS para fines particulares no autorizados expresamente.
6. Informar de forma inmediata y por escrito cualquier accidente de trabajo o suceso anormal que presencie.
7. Presentar informes escritos sobre hechos anormales o actividades laborales cuando sea requerido, dentro de las 24 horas siguientes al suceso.

E. Deberes Administrativos y de Colaboración

1. Cumplir las políticas, reglamentos internos, procesos, procedimientos y protocolos emitidos MADOCO XXI S.A.S. BIC.
2. Responder los requerimientos del área de Talento Humano en los tiempos estipulados.
3. Colaborar con la atención de las líneas telefónicas de la empresa, atendiendo de manera cordial y profesional a los usuarios.
4. Cumplir con el horario de entrada y salida establecido por la empresa.
5. Informar oportunamente cualquier cambio en su dirección de residencia o correo electrónico de notificaciones y mantener sus datos personales actualizados.
6. Usar con respeto y honor el uniforme o la dotación suministrada por la empresa.

Artículo 79. Límites a la Subordinación Laboral. La subordinación ejercida por MADOCO XXI S.A.S. BIC deberá respetar la dignidad, integridad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Ninguna orden, instrucción o medida podrá implicar trato discriminatorio, humillante o contrario a la igualdad.

Artículo 80. Calificación del Incumplimiento. El incumplimiento de los deberes y obligaciones listados en este capítulo se considera una falta a las obligaciones contractuales y dará lugar al inicio del proceso disciplinario correspondiente. La reincidencia o la comisión de una falta que por su naturaleza, gravedad o consecuencias sea considerada grave, podrá ser calificada como tal para los efectos de la terminación del contrato con justa causa, respetando siempre el derecho a la defensa y el debido proceso.

CAPÍTULO XIII: ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 81. Estructura Jerárquica. Para efectos de autoridad, conducto regular y ordenamiento interno, el orden jerárquico de MADOCO XXI S.A.S. BIC se establece, en forma descendente, de la siguiente manera:

1. Gerente General
2. Gerente de Producción y de Calidad
3. Gerente de Ventas e Innovación
4. Gestor de Talento Humano

Parágrafo: MADOCO XXI SAS podrá modificar esta estructura jerárquica de acuerdo con sus necesidades administrativas, técnicas u operativas, lo cual será comunicado oportunamente a los trabajadores.

Artículo 82. Facultad para Imponer Sanciones Disciplinarias. La facultad para iniciar procesos e imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de MADOCO XXI SAS recae en el Gerente General y en el Gestor de Talento Humano. Los demás gerentes y jefes de área tienen el deber de reportar las faltas y podrán participar en el proceso, pero la imposición formal de la sanción será competencia de los cargos mencionados o de un Comité Disciplinario que MADOCO XXI SAS designe para tal fin.

Artículo 83. Asesoría en Procesos Disciplinarios. Durante los procesos disciplinarios que se adelanten, especialmente en la diligencia de descargos, MADOCO XXI SAS podrá contar con la asistencia de su asesor jurídico. Dicho asesor estará facultado para interrogar, intervenir y solicitar pruebas con el objetivo de esclarecer la verdad de los hechos que originaron la investigación.

CAPÍTULO XIV: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LABORES PROHÍBIDAS PARA MENORES DE EDAD

Artículo 84. Principio de Igualdad y Protección a la Maternidad. De conformidad con la Constitución Política y la jurisprudencia actual, en MADOCO XXI S.A.S. BIC no existen prohibiciones laborales basadas en el género. Se garantiza la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres, incluyendo el acceso al trabajo nocturno sin más limitaciones que las establecidas para todos los trabajadores. La protección especial para la mujer trabajadora se concentra en el amparo durante el embarazo y el período de lactancia, conforme a lo estipulado en este reglamento y en la ley.

Parágrafo: Se prohíbe exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo.

Artículo 85. Prohibición General para el Trabajo de Menores de Edad. La vinculación laboral de adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requiere una autorización expresa del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local. Dicha autorización estará sujeta al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006).

Artículo 86. Labores Prohibidas para Menores por Riesgos a la Salud e Integridad. Queda estrictamente prohibido emplear a trabajadores menores de dieciocho (18) años en labores que impliquen una exposición severa a riesgos para su salud o integridad física, tales como:

1. Trabajos que impliquen la manipulación de sustancias tóxicas o nocivas.
2. Trabajos en temperaturas anormales, ambientes contaminados o con ventilación insuficiente.
3. Trabajos con exposición a agentes nocivos como contaminantes, desequilibrios térmicos o deficiencia de oxígeno.
4. Trabajos donde el menor esté expuesto a niveles de ruido que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos que impliquen manipulación de sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, exposición a rayos X o radiaciones de cualquier tipo.
6. Todo tipo de labor que implique exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos en recolección de basuras o donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

Artículo 87. Labores Prohibidas para Menores por Riesgos a la Moralidad. Queda prohibido emplear a trabajadores menores de dieciocho (18) años en trabajos que puedan afectar su moralidad. En especial, se prohíbe su vinculación para:

1. Trabajos en establecimientos de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas.
2. La redacción, impresión, elaboración o venta de publicaciones o materiales contrarios a la moral y a las buenas costumbres.
3. La reproducción de escenas pornográficas, de muertes violentas, apología del delito o similares.

Artículo 88. Jornada de Trabajo para Menores. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores de edad. Los adolescentes mayores de dieciséis (16) y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente ni se perjudique su salud física o moral.

CAPÍTULO XV: CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 89. Definición. La Ley 1857 de 2017 art 5°. Busca que se faciliten, promuevan y gestionen acciones para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, teletrabajo, licencias de maternidad o paternidad y programas de bienestar dirigidos a garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Artículo 90. Jornada Flexible para Responsabilidades de Cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil.

Parágrafo. De conformidad con el artículo 46 de la Ley 2466 de 2025, el trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para jornada flexible, debiendo acreditar su responsabilidad de cuidado. El empleador evaluará la solicitud y estará obligado a dar respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, pudiendo:

- a) Aceptarla e indicar el proceso de implementación;
- b) Negarla con justificación que explique las razones técnicas u operativas que lo impiden; o
- c) Plantear una propuesta alternativa al trabajador.

CAPÍTULO XVI: POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 91. Derecho a la Desconexión Laboral. Todo trabajador tendrá derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía de no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para asuntos relacionados con su ámbito o actividad laboral, fuera de la jornada ordinaria, ni en sus vacaciones o descansos. Lo anterior, de conformidad con la ley 2191 de 2022.

- Excepciones: No están sujetos a este derecho los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni aquellos que por la naturaleza de la actividad deban tener una disponibilidad permanente.
- ▲ Acoso Laboral: La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006.
- Política Interna: MADOCO XXI S.A.S. BIC se compromete a mantener una política de desconexión laboral de reglamentación interna que defina cómo se garantizará y cómo se tramitarán las quejas por su vulneración.

CAPÍTULO XVII: TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

Artículo 92. Modalidades. El teletrabajo se rige por las modalidades de teletrabajo autónomo, móvil, híbrido y transnacional.

Artículo 93. Auxilio de Conectividad: El empleador otorgará el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte, conforme al artículo 6A de la Ley 1221 de 2008, adicionado por la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 1. Los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir UNO de estos auxilios (transporte o conectividad), independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgada.

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

Artículo 94. Trabajo en Casa. El trabajo en casa se regula como una habilitación ocasional, excepcional o especial. Durante esta habilitación se conservan todas las condiciones laborales preexistentes, incluyendo la jornada laboral. La habilitación de trabajo en casa no requiere modificación al Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 95. Teletrabajo Transnacional y Seguridad Social. En el caso de teletrabajadores transnacionales cuyo contrato se haya celebrado en Colombia, las relaciones laborales se regirán por las leyes colombianas. El trabajador es responsable de tener situación migratoria regular en el país donde preste servicios. MADOCO XXI SAS garantizará la cobertura de riesgos laborales mediante seguro que cubra al trabajador en el país donde se encuentre. Los aportes a salud y pensión se realizarán conforme al Sistema de Seguridad Social Colombiano, de conformidad con el artículo 54 de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XVIII: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES

SECCIÓN I: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Artículo 96. Son obligaciones especiales de MADOCO XXI S.A.S. BIC:

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores.
2. Procurar a los trabajadores elementos de protección personal (EPP) y adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad y salud en el trabajo.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, manteniendo un botiquín con los elementos necesarios según la reglamentación.
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 y permisos necesarios, en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación laboral que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.
8. Ordenar la práctica del examen médico de egreso si el trabajador lo solicita dentro de los cinco (5) días siguientes a su retiro.
9. Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos remunerados que ordena el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de licencia de maternidad o incapacidades derivadas del embarazo o parto.
11. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en MADOCO XXI SAS 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.
12. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
13. Cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador, conforme al artículo 57 numeral 15 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025.
16. Promover programas de bienestar y salud mental dirigidos a todos los trabajadores, incluyendo capacitaciones sobre manejo del estrés, acompañamiento psicológico y estrategias para equilibrar la carga laboral.

SECCIÓN II: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

Artículo 97. Son obligaciones especiales de todo trabajador:

A. Contractuales y de Desempeño:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observando los preceptos de este reglamento y acatando las órdenes e instrucciones de sus superiores.
2. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y poniendo al servicio de MADOCO XXI SAS toda su capacidad de trabajo.
3. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones sobre el trabajo para lograr la mayor calidad, cuidado y eficiencia.
4. Asistir con puntualidad y provecho a las capacitaciones, entrenamientos y cursos organizados por la empresa.

B. De Cuidado, Seguridad y Mantenimiento:

1. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados.
2. Observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Utilizar durante la jornada laboral el equipo de protección personal, ropa de trabajo y demás implementos de seguridad proporcionados por la empresa.
4. Informar inmediatamente a su superior sobre cualquier incidente o accidente de trabajo del que tenga conocimiento.
5. Mantener ordenado su sitio de trabajo y hacer buen uso de las áreas comunes, como baños y zonas de alimentación.

C. De Confidencialidad y Lealtad:

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, información de naturaleza reservada cuya divulgación pueda causar perjuicios a MADOCO XXI SAS.
2. Comunicar oportunamente a MADOCO XXI SAS cualquier observación que estime conducente a evitarle daños y perjuicios.
3. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte a las personas o los bienes de la empresa.
4. Guardar lealtad al Empleador y abstenerse de prestar sus servicios personales a otro empleador.
5. En caso de realizar labores personales en otro tipo de oficio en sus horas no laborales el trabajador deberá informar a su Empleador.
6. Informar oportunamente a la dirección de MADOCO XXI SAS sobre cualquier situación judicial o legal de carácter personal que pueda afectar directa o indirectamente el desempeño de sus funciones, la jornada laboral o la imagen corporativa de MADOCO XXI SAS.

D. Administrativas y de Conducta:

1. Registrar su domicilio y datos de contacto (dirección, teléfono, correo electrónico) y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
2. Presentarse al trabajo con la debida higiene y presentación personal.
3. Portar durante la jornada laboral el carné de identificación suministrado por la empresa.

4. Entregar al momento de su retiro el carné, uniformes y demás implementos que le fueron suministrados.
5. Autorizar por escrito los descuentos de su salario por préstamos, anticipos o sumas pagadas en exceso, conforme al artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo.
6. Someterse a los registros de control a la entrada y salida de las instalaciones, indicados por MADOCO XXI SAS para evitar sustracciones u otras irregularidades.
7. Consentir de manera voluntaria, libre, expresa y por escrito, la realización de pruebas de seguridad, como el polígrafo, cuando MADOCO XXI SAS lo solicite como parte de una investigación específica, entendiendo que su negativa no constituirá una falta disciplinaria.

Parágrafo. Obligaciones Especiales del Personal de Conducción: Revisar diariamente el estado de funcionamiento, presentación y documentación vigente (SOAT, revisión técnico-mecánica, pólizas) de los vehículos asignados, reportando cualquier novedad antes de iniciar el turno.

Artículo 98. Prohibición de discriminación laboral. MADOCO XXI S.A.S. BIC prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta por razones de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad, estado de salud, edad, opinión política o condición social. Cualquier conducta discriminatoria, realizada por personal directivo o trabajador, constituirá falta grave y dará lugar a las sanciones previstas en este reglamento.

SECCIÓN III: PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

Artículo 99. Se prohíbe a MADOCO XXI S.A.S. BIC:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del salario sin autorización previa y escrita del trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial, salvo las excepciones de ley.
2. Obligar a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes de la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para admitirlo en el trabajo o por cualquier otro motivo.
4. Limitar o presionar el derecho de asociación de los trabajadores.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o permitir cualquier tipo de rifas, colectas o propaganda política en el lugar de trabajo.
7. Emplear en las certificaciones laborales signos que tiendan a perjudicar a los interesados ("listas negras").
8. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere, deberá pagar a los trabajadores los salarios y prestaciones por el lapso que dure cerrada.
9. Ejecutar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, por razón de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
11. Practicar racismo, xenofobia, o cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica o credo religioso en el ámbito del trabajo.
12. Generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades.
13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto.

14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial, étnico, o por enfermedad o afectaciones a la salud mental.
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política.

Artículo 100. Prohibición al Empleador sobre Maniobras de Elusión. Se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador. Sanción: Sin perjuicio de las sanciones legales, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta.

SECCIÓN IV: PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo 101. Se prohíbe a los trabajadores:

A. Sobre la Conducta y el Desempeño:

1. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa.
2. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo o promover suspensiones intempestivas de labores.
3. Presentar documentos falsos para su admisión o para obtener cualquier provecho.
4. Dormir durante la jornada de trabajo.
5. Utilizar el teléfono celular para fines personales durante la jornada de trabajo, salvo autorización expresa o en casos de emergencia.
6. Prestar servicios personales a terceros sin autorización de MADOCO XXI SAS.

B. Sobre el Uso de Sustancias:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
2. Consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.
3. Negarse a la práctica de pruebas de alcoholemia o toxicología cuando existan razones fundadas o como parte de las políticas de seguridad de la empresa.
4. El porte, introducción, consumo, distribución, venta o almacenamiento de sustancias alucinógenas, estupefacientes o psicoactivas dentro de las instalaciones de la empresa, incluyendo los casilleros (lockers), escritorios o cualquier otro espacio asignado por MADOCO XXI SAS para el resguardo de pertenencias personales.

C. Sobre la Seguridad y los Bienes de la Empresa:

1. Sustraer, retirar o extraer de las instalaciones de la empresa, o de los lugares donde se ejecute el trabajo, útiles de oficina, herramientas, equipos de cómputo, materias primas, sobrantes, mercancías o productos elaborados, sin la previa, expresa y escrita autorización por parte de la administración o del jefe inmediato.
2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción del personal de seguridad debidamente autorizado.

3. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros o la de las instalaciones.
4. Usar los útiles o herramientas suministradas en objetos distintos del trabajo contratado.

D. Sobre la Información y Confidencialidad:

1. Divulgar información confidencial o de propiedad de MADOCO XXI SAS sin autorización.
2. Realizar publicaciones o comentarios en redes sociales o cualquier otro medio que atenten contra el buen nombre de la empresa, sus directivos, compañeros o clientes.

E. Sobre Licencias y Permisos:

1. Presentar incapacidades médicas falsas, alteradas o que no correspondan a la situación real de salud del Trabajador. Asimismo, no se admitirá la presentación de incapacidades expedidas por profesionales o instituciones de salud ajenos a la Entidad Promotora de Salud (EPS), Medicina Prepagada (cuando aplique su debida transcripción) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a las cuales el empleado se encuentre afiliado, salvo las excepciones de urgencia vital que exige la ley y que sean debidamente convalidadas o transcritas por la EPS correspondiente.
2. No tener vigente la licencia de conducción (para conductores) o la tarjeta profesional (para auxiliares médicos), lo cual será causal de terminación del contrato.

CAPÍTULO XIX: ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 102. Tipos de Medidas Disciplinarias. El incumplimiento de las obligaciones, la violación de las prohibiciones o la comisión de las faltas señaladas en este reglamento, que a juicio de MADOCO XXI SAS no constituyan justa causa para la terminación del contrato, darán lugar a la aplicación de las siguientes medidas, siempre garantizando el debido proceso. MADOCO XXI SAS no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. Art 114 CST.

1. Amonestación Verbal: Es una advertencia que el superior inmediato hace al trabajador por una falta leve. No se considera una sanción formal, sino un correctivo pedagógico, realizado con el fin de que el trabajador no vuelva a cometer la conducta.
2. Llamado de Atención Escrito: Es una comunicación formal que se dirige al trabajador en caso de faltas leves o reincidencia en las mismas, con copia a su hoja de vida.
3. Suspensión Disciplinaria: Es la interrupción del contrato de trabajo por un tiempo determinado, sin remuneración. Se impondrá en caso de faltas de mayor gravedad. La primera suspensión no podrá exceder de ocho (8) días, y en caso de reincidencia, no podrá exceder de dos (2) meses.
4. Multa: Solo podrá imponerse en los casos de retardos o faltas al trabajo, sin excusa suficiente. No podrá exceder de la quinta parte (20%) del salario de un (1) día, y su valor se destinará a un fondo para premios o regalos de los trabajadores de la empresa, de acuerdo con el artículo 113 del CST.

Artículo 103. Escala de Faltas y Sanciones por Impuntualidad o Ausencia.

- Por retardo de hasta diez (10) minutos sin excusa suficiente:
 1. Primera vez en el mes: Llamado de atención escrito.
 2. Segunda vez en el mes: Multa equivalente a la quinta parte del salario de un día.
 3. Tercera vez en el mes: Suspensión del trabajo por el resto del turno en que ocurra.

4. Cuarta vez en el mes: Suspensión del trabajo hasta por tres (3) días.
- Por falta parcial al trabajo (mañana, tarde o parte del turno) sin excusa suficiente:
 1. Primera vez: Suspensión del trabajo hasta por cinco (5) días.
 2. Segunda vez: Suspensión del trabajo hasta por diez (10) días.
- Por ausencia total al trabajo durante un (1) día completo sin excusa suficiente:
 1. Primera vez: Suspensión del trabajo hasta por cinco (5) días, sin perjuicio del descuento del día no laborado.
 2. Segunda vez en un período de tres (3) meses: Suspensión del trabajo hasta por diez (10) días.
 3. Tercera vez en un período de seis (6) meses, o ausencia superior a dos (2) días continuos sin excusa: Se considerará falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa, previo agotamiento del debido proceso disciplinario.

Artículo 104. Faltas Graves. MADOCO XXI S.A.S. BIC califica como faltas graves, además de las establecidas en la ley, las siguientes conductas, cuya comisión, previa comprobación y agotamiento del debido proceso, constituirá justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Acreditar por cualquier medio que un trabajador ha ingerido bebidas alcohólicas o estupefacientes durante el servicio.
2. La adulteración de cualquier información en documentos físicos o magnéticos de la empresa.
3. Dormir en horas de trabajo.
4. Demorar la presentación de cuentas de gastos o reembolsos de dinero de la empresa.
5. Dar un uso indebido al Internet, software o equipos de MADOCO XXI S.A.S. para fines no laborales.
6. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de MADOCO XXI S.A.S. en horas de trabajo.
7. Retirar o dar a conocer documentos o información de los archivos de MADOCO XXI S.A.S. sin autorización.
8. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños o documentos relacionados con la operación de la empresa.
9. Realizar actos indebidos que afecten la imagen de la empresa, estando en servicio o portando prendas o distintivos de la misma.
10. Cualquier violación a las prohibiciones contenidas en el artículo 101 de este reglamento.
11. Ser partícipe de conductas delictivas sancionadas por autoridades competentes.
12. Utilizar la dotación o uniformes para fines distintos a los laborales.
13. Consumir bebidas alcohólicas o estupefacientes portando el uniforme, dentro o fuera del servicio.
14. No presentarse al laborar en el turno asignado sin justificación alguna.
15. Negarse a la toma y práctica de exámenes de control de estupefacientes y alcohol en mi como parte de las políticas de seguridad.
16. Hacer uso del teléfono celular en áreas de producción sin previa autorización del superior.
17. Prestar sus servicios personales a un tercero sin la autorización de su Jefe Inmediato.
18. No notificar de forma oportuna a la dirección de MADOCO XXI S.A.S. sobre cualquier situación legal o judicial de carácter personal en la que esté involucrado, comprometiendo la transparencia y los principios de buena fe que rigen la relación laboral con MADOCO XXI SAS.

CAPÍTULO XX: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 105. Principio del Debido Proceso. Ninguna sanción disciplinaria podrá ser impuesta sin que previamente se haya garantizado al trabajador el derecho a la defensa y al debido proceso. No producirá efecto alguno la sanción impuesta con violación de este trámite. Dichos procedimientos se facultan en el art 115 del CST, Sentencia C-593/2014 y Ley 2466 de 2025. El proceso disciplinario establecido al interior de

MADOCO XXI SAS respeta los principios del Debido Proceso tales como: Legalidad, Publicidad, Defensa, Presunción de Inocencia, Imparcialidad, Non bis in ídem, Cosa Juzgada, Doble Instancia y la Reformatio In Peius

Artículo 106. Procedimiento para Sanciones Disciplinarias. 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. El procedimiento deberá seguir los siguientes pasos mínimos:

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

Parágrafo 1. Asistencia Sindical: Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de MADOCO XXI SAS y se encuentren presentes al momento de la diligencia.

Parágrafo 2. Ajustes Razonables (PcD): El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 3. Uso de TIC: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 4. Inmediatez. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo, conforme al parágrafo 1° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 5. Reincidencia. Las faltas para efectos de reincidencia serán tenidas en cuenta por periodos de seis (6) meses.

Artículo 107. Deficiente Rendimiento. Para dar por terminado el contrato por deficiente rendimiento, MADOCO XXI SAS deberá seguir lo consagrado en el artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015, así:

“Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o del Decreto número 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes."

CAPÍTULO XXI TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

Artículo 108. Justas Causas para la Terminación del Contrato. Además de las causales generales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, MADOCO XXI S.A.S. BIC califica como faltas graves, que constituyen justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (previa aplicación del debido proceso disciplinario), las siguientes conductas:

A. Faltas Relacionadas con el Desempeño y la Disciplina Laboral:

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera (3) vez en un mismo mes.
2. La falta parcial al trabajo durante un turno sin excusa suficiente, por tercera (3) vez en un mismo mes.
3. El deficiente rendimiento en el trabajo, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
4. La ineptitud demostrada por el trabajador para realizar la labor encomendada.
5. Abandonar el sitio de trabajo o una capacitación sin permiso del superior, aún por primera vez.
6. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes e instrucciones del superior jerárquico.
7. Dormir en las instalaciones de MADOCO XXI SAS durante el turno de trabajo.
8. Fumar en las instalaciones de MADOCO XXI SAS o en lugares no autorizados para ello.
9. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
10. El incumplimiento a las citas médicas, tratamientos y exámenes que prescriba el médico tratante de la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado el Trabajador, o del médico laboral de LA EMPRESA, por primera vez.
11. Cuando en el término de un (1) año, el trabajador acumule tres (3) procesos disciplinarios sancionados.
12. En la prestación de servicios personales a terceros sin la autorización por parte de MADOCO XXI SAS.
13. Omitir, retrasar o no generar el reporte inmediato y por escrito al Empleador cuando el Trabajador se encuentre inmerso, vinculado o requerido en cualquier tipo de proceso, investigación o situación de índole judicial, policiva o jurídica que pueda afectar el desarrollo de sus funciones o la imagen de la compañía.

B. Faltas Contra la Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Violar las normas sobre seguridad e higiene, haciendo peligroso el lugar de trabajo.
2. No someterse a los exámenes médicos de salud ocupacional prescritos por la empresa, las autoridades o la ARL.
3. No usar los implementos de protección personal destinados a la prevención de accidentes.
4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas prescritas por los médicos para evitar enfermedades o accidentes.
5. Desacatar los programas de salud ocupacional establecidos por MADOCO XXI SAS o la ARL.
6. No presentarse a citas médicas programadas por médicos tratantes y las asignadas por la EPS y ARL en la cual se encuentra afiliado.

C. Faltas Contra la Honradez, la Moral y el Respeto:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados o documentos falsos para su admisión o para obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, sus directivos, compañeros de trabajo o clientes.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, los miembros de su familia o sus representantes y socios.
4. Todo acto in moral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo.
5. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo.
6. Retener, disponer o apropiarse de fondos, elementos, herramientas o materias primas de MADOCO XXI SAS que estén bajo custodia.
7. Retener dinero entregado por los clientes o usuarios de la empresa, aún por primera vez.
8. Consentir, recibir o exigir propinas de cualquier persona o entidad.

D. Faltas Contra los Bienes y la Información de la Empresa:

1. Dañar intencionalmente o por negligencia gravemente las edificaciones, máquinas, equipos, herramientas o materias primas de la empresa.
2. Operar o usar máquinas o equipos que no le hayan sido asignados.
3. Dar un uso indebido al Internet, software o licencias de MADOCO XXI SAS para fines diferentes al trabajo asignado.
4. Realizar públicamente o por cualquier medio comentarios o manifestaciones falsas que atenten contra el buen nombre de la empresa, sus directivos o compañeros.
5. Exhibir, entregar o falsificar documentos, facturas o libros de MADOCO XXI SAS sin autorización.
6. Permitir que otra persona use su carné de identificación, usar uno ajeno o alterarlo.
7. Brindar información confidencial sobre los procesos operativos y administrativos de MADOCO XXI SAS a terceros.
8. Sustraer materias primas y/o materiales sobrantes sin autorización del jefe inmediato.

E. Otras Causas Legales:

1. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
2. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

CAPÍTULO XXII: RECLAMOS Y CONDUCTO REGULAR

Artículo 109. Conducto Regular. Todo trabajador que tenga una observación, inquietud o reclamo deberá presentarlo de manera respetuosa, siguiendo el conducto regular. En primera instancia, deberá dirigirse al jefe inmediato. Si no obtiene una solución satisfactoria, podrá escalar su solicitud a la siguiente instancia jerárquica, según lo establecido en este reglamento, pudiendo llegar hasta el Gestor de Talento Humano o la Gerencia General.

Artículo 110. Trámite y Tiempo de Respuesta. MADOCO XXI SAS se compromete a dar respuesta a las inquietudes de los trabajadores dentro de un tiempo razonable, que no excederá los cinco (5) días hábiles, dependiendo de la complejidad del asunto. La respuesta podrá ser notificada por cualquier medio expedito,

incluyendo correo electrónico o WhatsApp, a los datos de contacto que el trabajador tenga registrados en la empresa.

CAPÍTULO XXIII: PRESTACIONES ADICIONALES Y BONIFICACIONES

Artículo 111. Beneficios Extralegales. La empresa, por decisión de la Gerencia General, podrá reconocer a sus trabajadores primas, bonificaciones extralegales, gratificaciones ocasionales o cualquier otra prestación adicional a las legalmente establecidas. Dichos pagos se entenderán como actos de mera liberalidad del empleador y, en consecuencia, no constituyen salario para ningún efecto legal, incluyendo la liquidación de prestaciones sociales, aportes a la seguridad social o indemnizaciones. De conformidad a los artículos 127 y 128 del CST.

CAPÍTULO XXIV: ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Artículo 112. Definición de Acoso Laboral y Violencia. Se entiende por acoso o violencia el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El entorno laboral incluye comunicaciones realizadas por TIC, o ejercido por terceros, clientes o proveedores. Toda conducta constitutiva de acoso o violencia laboral configurará falta grave conforme al presente reglamento y dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el Capítulo XIX, previa observancia del debido proceso.

Parágrafo: El Acoso laboral comprende las conductas de tipo persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales, cuya definición se encuentra consagrada en la Ley 1010 de 2006 en su Artículo 2: Maltrato laboral, Persecución Laboral, Discriminación Laboral, Entorpecimiento laboral, Inequidad Laboral y Desprotección Laboral.

Parágrafo. MADOCO XXI SAS se compromete a garantizar un ambiente laboral inclusivo, equitativo y respetuoso para todas las personas, sin distinción alguna por género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, discapacidad, religión u otras condiciones. Se prohíben expresamente todas las formas de discriminación y se establecen mecanismos de prevención y atención para situaciones que afecten a grupos vulnerables.

Artículo 113. Conductas que Constituyen Acoso, Violencia y Discriminación Laboral. Se entiende por violencia y acoso el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. Se presumirá que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia, entre otras, de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

3. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
6. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa, o sin razón válida.
7. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
8. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
9. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
10. Cualquier tipo de acoso digital, incluyendo ciberacoso, bullying virtual y hostigamiento mediante medios electrónicos.
11. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso laboral, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
12. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

Parágrafo 1. Acto Hostil Único: Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Parágrafo 2. Alcance del Entorno Laboral: Las conductas aquí descritas se consideran acoso y violencia laboral, aun cuando se den fuera de las instalaciones de la empresa, incluyendo el transporte, el espacio doméstico, o el marco de las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

Artículo 114. Conductas que NO Constituyen Acoso Laboral. No se consideran acoso laboral:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria y administrativa que legalmente corresponde a los superiores.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad a la empresa.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
5. Las exigencias de cumplir con las obligaciones y deberes del cargo y del presente reglamento.
6. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con MADOCO XXI SAS o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de MADOCO XXI SAS.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el ART. 95 de la Constitución Nacional.

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

Artículo 115. Mecanismos de Prevención y Solución. MADOCO XXI S.A.S. BIC promoverá un ambiente de trabajo digno y justo y un trabajo libre de violencias y de acoso, a través de los siguientes mecanismos de prevención y atención:

1. Protocolos Obligatorios: Implementar y garantizar acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.
2. Reparación y No Repetición: Garantizar lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.
3. Divulgación y Formación: Realizar campañas de divulgación sobre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y sus implicaciones.
4. Cultura de Diálogo y entorno conciliatorio: Crear espacios de diálogo para fomentar el buen trato y la armonía, y desarrollar actividades para la construcción conjunta de valores y hábitos de convivencia laboral.
5. Jornadas de Capacitación: sobre violencia y acoso laboral, con enfoque de género y diferencial, dirigida a todo el personal, cuyos resultados serán documentados y reportados al Ministerio del Trabajo cuando este lo requiera.

Artículo 116. Comité de Convivencia Laboral. MADOCO XXI SAS cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. MADOCO XXI SAS podrá designar un mayor número de representantes, pero en todo caso serán iguales en ambas partes.

1. Requisitos de Integrantes: Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética.
2. Inhabilidad: El Comité no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Parágrafo 1º: El Comité de Convivencia Laboral (CCL) tiene un rol conciliador, cualquier remisión a un proceso sancionatorio formal por acoso o violencia debe cumplir con el Debido Proceso Laboral Reforzado del Artículo 115 del CST (modificado por la Ley 2466 de 2025), incluyendo el traslado de pruebas y el término no inferior a cinco (5) días para la defensa del trabajador. Adicionalmente, cualquier despido de la víctima denunciante de acoso sexual dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja se presume como retaliación y carecerá de todo efecto.

Parágrafo 2º: El Comité de Convivencia Laboral actuará con perspectiva de género y un enfoque diferencial en el trámite de las quejas relacionadas con acoso laboral, violencia y acoso sexual, de conformidad con el Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 y la normatividad vigente. Examinará confidencialmente los casos, escuchará a las partes y promoverá soluciones efectivas, adoptando los protocolos necesarios.

Parágrafo 3º. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada mes (1) mes y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes. Se reunirá extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, debiendo pronunciarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la radicación de una queja por acoso o violencia laboral.

El Comité de Convivencia Laboral de la empresa, será conformado según lo establecido en la Resolución 612 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, en todo caso, el Comité de Convivencia actuará de manera confidencial, conciliatorio y efectivo, para prever y superar conductas de acoso laboral, al Comité se le asignan las funciones establecidas en la Resolución 652 de 2012 y Resolución 3461 de 2025.

Artículo 117. Presunción de Retaliación y Protección a Denunciantes. Cualquier despido, desmejora de condiciones laborales o acto de discriminación contra un trabajador o trabajadora que haya presentado una queja por acoso laboral, violencia o acoso sexual, ocurrido dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja, se presume como acto de retaliación y carecerá de todo efecto legal. La carga de la prueba corresponderá al empleador, quien deberá demostrar que la decisión obedece a una justa causa completamente ajena a la queja presentada.

Parágrafo. Esta protección aplica tanto a la víctima denunciante como a los testigos que hayan colaborado en la investigación del caso.

Artículo 118. Acoso sexual en el ámbito laboral. De conformidad a las disposiciones de la ley 2365 de 2024, MADOCO XXI SAS se compromete a tener cero tolerancias con los actos que puedan enmarcarse dentro del acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello, adoptará las siguientes medidas:

1. Crear una política interna de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, que será de obligatorio cumplimiento para los trabajadores y trabajadoras. Esta política será publicada en el Sistema de Gestión de Calidad.
2. Definir rutas de acción y metodología de intervención (para víctima y para el presunto responsable). En el evento en el que un colaborador o colaboradora considere ser víctima de acoso sexual en el ámbito laboral,

convivencia@XXXXXXX.com.co, por conducto del correo se podrá reportar por incidenciajuridicas@XXXXXXX.com.co o por cualquier otro medio que garantice la comunicación con el área de gestión humana o legal de la compañía.

Ambas áreas gestionarán de manera prioritaria la atención y trámite que la queja requiera; y pondrán en marcha el procedimiento publicado al interior del Sistema de Gestión de Calidad, garantizando la confidencialidad, trato justo, presunción de inocencia y protección a la víctima.

3. En caso de que la víctima así lo considere, o a oficio dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, MADOCO XXI SAS procederá a realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente.
4. La empresa, con su compromiso de tolerancia cero, fija como falta grave cualquier conducta que pueda enmarcarse dentro de la definición de acoso sexual en el ámbito laboral; y, por lo tanto, será justa causa para terminar el contrato de trabajo.
5. Realizará la publicación semestralmente por medio de los canales institucionales el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, conforme a ley 2365 de 2024.
6. MADOCO XXI SAS reconoce y adoptará medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, lo cual puede implicar la reubicación de la presunta víctima o victimario, la suspensión del contrato del victimario y la concesión del fuero especial para él o la denunciante por seis meses; sin perjuicio de proporcionar el acompañamiento social y psicológico que se requiera.

Parágrafo: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, MADOCO XXI SAS ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Crear el Protocolo para la Prevención del acoso sexual laboral.
2. Brindar Información a los trabajadores el acoso sexual en el ámbito laboral, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso sexual en el ámbito laboral; y su tratamiento sancionatorio.
3. Garantizar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
4. Diseñar y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente y libre de violencia sexual.
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso sexual en el ámbito laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere MADOCO XXI SAS para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

CAPÍTULO XXV: COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

Artículo 119. Objeto y Conformación. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa. Estará compuesto por dos (2) representantes del empleador con sus respectivos suplentes y dos (2) representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes, para un período de dos (2) años.

Artículo 120. Elección. Los representantes del empleador serán designados directamente por la Gerencia. Los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación secreta.

Artículo 121. Funciones del COPASST. Son responsabilidades del Comité:

- Proponer y participar en actividades de promoción, divulgación y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vigilar el desarrollo del SG-SST en la empresa.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer medidas correctivas.
- Realizar inspecciones periódicas a los lugares de trabajo e informar a la Gerencia sobre los riesgos detectados.
- Estudiar y considerar las sugerencias de los trabajadores en materia de SST.

Artículo 122. Reuniones. El COPASST se reunirá de forma ordinaria por lo menos una vez al mes, en las instalaciones de MADOCO XXI SAS y dentro del horario de trabajo. Podrá reunirse de forma extraordinaria en caso de accidente grave o cuando las circunstancias lo ameriten.

Artículo 123. Recursos. MADOCO XXI S.A.S. BIC garantizará los recursos humanos, físicos y económicos necesarios para el normal funcionamiento del Comité.

CAPÍTULO XXVI: RESTRICCIÓN DEL USO DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS PERSONALES

Artículo 124. Uso de Equipos Personales. Se prohíbe al trabajador utilizar su teléfono celular, tabletas o cualquier otro dispositivo electrónico personal durante la jornada de trabajo para fines no laborales, especialmente en áreas de producción o que requieran alta concentración y seguridad. Solo se autoriza el uso de equipos corporativos asignados por MADOCO XXI SAS al personal autorizado.

Artículo 125. Prohibición de Grabaciones y Uso de Redes Sociales. Se prohíbe tomar fotos, grabar audio o video de las instalaciones, reuniones, procedimientos o cualquier actividad de MADOCO XXI SAS sin previa y expresa autorización de la Gerencia. Así mismo, se prohíbe el uso de redes sociales (Facebook, YouTube, etc.) para fines personales durante la jornada laboral en los equipos de la empresa.

Parágrafo: La violación a estas disposiciones será considerada una falta grave y se sancionará de acuerdo con lo establecido en este reglamento.

CAPÍTULO XXVII: CONFIDENCIALIDAD

Artículo 126. Objeto. El trabajador deberá aguardar absoluta reserva de la información que le sea suministrada durante el desarrollo de sus funciones laborales o con ocasión de éstas, como, políticas, procedimientos u operaciones que le sean suministrados, que le sean dados a conocer o a los que tenga acceso.

Para efectos del presente título, se considera Información confidencial, cualquier información que reciba el trabajador en desarrollo de su cargo y funciones, tanto de propiedad de MADOCO XXI SAS como información que la haya recibido de terceros, incluyendo, sin limitación, cualquier información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la empresa, de los socios o accionistas y/o contratantes de ésta.

En atención a que con Ley 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Reglamentario 1377 de 2013; MADOCO XXI SAS es responsable del tratamiento de la información (Recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de datos personales y datos sensibles, los cuales serán incluidos en las distintas bases de datos de manejo en función de sus obligaciones), el trabajador deberá garantizar la política de integridad y protección de datos establecida por MADOCO XXI SAS, igualmente, no pondrá en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja MADOCO XXI SAS y/o las empresas con las que ésta mantiene relaciones comerciales.

CAPÍTULO XXVIII: EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

Artículo 127. Objeto: Promoviendo la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad, en cumplimiento de la normatividad colombiana, especialmente lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1496 de 2011 (Ley de Igualdad Salarial), la Ley 1257 de 2008 (Ley de No Violencia contra las Mujeres), y demás normas concordantes.

Artículo 128. Principios rectores: MADOCO XXI SAS se compromete a: 1) Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y crecimiento dentro de la empresa, sin importar su género. 2) Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito laboral. 3) Implementar acciones que fomenten la equidad de género en todos los niveles de la organización. 4) Crear y mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta que afecte la dignidad de quienes forman parte.

Artículo 129. Prohibición De Discriminación Por Género: Queda prohibida cualquier forma de discriminación basada en género en los procesos de contratación, asignación de funciones, capacitación, remuneración, evaluación del desempeño, promoción y terminación del contrato laboral. MADOCO XXI SAS garantizará la equidad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, conforme a la Ley 1496 de 2011.

Artículo 130. Prevención del acoso y la violencia de género: MADOCO XXI SAS establecerá medidas para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral y la violencia de género, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y otras normativas vigentes. Además, se asegurarán espacios seguros para recibir denuncias y se implementarán mecanismos de atención confidenciales, con el fin de brindar apoyo.

Artículo 131. Medidas de Equilibrio entre El Trabajo y La Familia: (Ley 1857 de 2017 art 5º). Se facilitarán, promoverán y gestionarán acciones para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, teletrabajo, licencias de maternidad o paternidad y programas de bienestar dirigidos a garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Artículo 132. Capacitación y Sensibilización: (Ley 1257 de 2008). MADOCO XXI SAS implementará programas de capacitación periódica sobre equidad de género, prevención del acoso y promoción de una cultura organizacional inclusiva.

Artículo 133. Seguimiento: Se establecerán mecanismos de seguimiento sobre la ejecución de los compromisos anteriormente mencionados, para garantizar su efectividad y cumplimiento.

Artículo 134. Sanciones: El incumplimiento de las disposiciones establecidas en este capítulo será sancionado conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente, garantizando el debido proceso.

CAPÍTULO XIX: CONDICIONAMIENTO DE INGRESO DE MASCOTAS A LAS INSTALACIONES

Artículo 135. Definición: El ingreso de mascotas (animales de compañía, como perros, gatos u otras especies domésticas) a aquellos sitios donde haya presencia de medicamentos y dispositivos médicos, se encuentra prohibido, por razones de seguridad sanitaria.

Esta disposición es general, garantizando un trato equitativo y evitando privilegios o incomodidades entre el personal. Lo anterior dado que como organización operamos en el sector salud, y la presencia de animales podría comprometer la higiene del entorno de trabajo, generando riesgo de contaminación de insumos o

productos farmacéuticos. Por buenas prácticas sanitarias y de bioseguridad propias del sector salud, se debe mantener un ambiente limpio y seguro, libre de factores externos que puedan afectar la calidad del servicio.

Parágrafo: El ingreso de mascotas a las sedes administrativas estará condicionado por las políticas y lineamientos que defina la organización, y en todos los eventos su ingreso estará condicionado a la autorización expresa que MADOCO XXI SAS por conducto de sus representantes conceda para este fin, que se encuentran previstas en el Art. 77, de este reglamento.

Parágrafo 1: La Ley 2466 de 2025 (reforma laboral) contempla la posibilidad de implementar entornos laborales “pet-friendly”, pero no impone esta práctica como obligatoria para el empleador. En efecto, el Artículo 56 de dicha ley establece que el ingreso de mascotas comunes al lugar de trabajo queda a discreción del empleador, siendo una facultad opcional, más no un deber. En consecuencia, conforme a la normativa vigente, MADOCO XXI SAS no está obligada a permitir mascotas en sus instalaciones y ha decidido no autorizar su ingreso, atendiendo a las consideraciones de igualdad y salud mencionadas.

CAPÍTULO XXX: PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 136. Publicación. MADOCO XXI SAS, surtirá la publicación del presente Reglamento con una copia que se publicará en dos (2) sitios visibles de MADOCO XXI SAS y/o por medios virtuales de acceso general durante quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, los trabajadores podrán solicitar al empleador los ajustes que considere necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con los artículos 106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de que los trabajadores puedan formular las objeciones que estimen convenientes.

Artículo 137. Vigencia. Agotado el término para objeciones establecido en el artículo anterior, y habiéndose realizado los ajustes pertinentes si fuere el caso, el presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia de forma definitiva a partir del 25 de Junio de 2026.

Parágrafo. A partir de su vigencia, el empleador publicará el reglamento de forma permanente mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible en dos (2) sitios distintos y/o a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento (intranet, Drive corporativo o código QR), conforme al artículo 108 del CST.

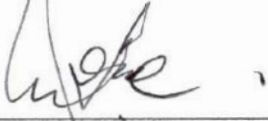
Parágrafo 1. Las disposiciones de la Ley 2466 de 2025 que resulten más favorables para los trabajadores se aplicarán de manera inmediata a todos los contratos vigentes desde el 25 de junio de 2025, conforme al principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2. El Reglamento Interno de Trabajo será revisado de manera periódica para asegurar su alineación con la normativa vigente y las mejores prácticas laborales. Esta revisión se realizará con la participación de representantes del empleador y de los trabajadores, quienes podrán proponer ajustes y mejoras.

CAPÍTULO XXXI: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 138. Derogatoria. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto todas las disposiciones de reglamentos anteriores que haya tenido la empresa.

Artículo 139. Cláusulas Ineficaces. No producirán ningún efecto las cláusulas de este reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.



MARTHA DOMINGUEZ CORREA
Gerente General
MADOCO XXI S.A.S.BIC

NUESTRAS CERTIFICACIONES



Sistema de Gestión de Calidad (QMS)



SC-1708-1



SA-CER511102



OS-CER511100

Prendas Resistentes al Fuego



NFPA 2112:2023

PRENDAS DE VESTIR RESISTENTES A LA LLAMA, PARA PROTECCIÓN DE PERSONAL INDUSTRIAL CONTRA



ISO 11612:2015

PRENDAS DE PROTECCION RESISTENTES AL FUEGO



NTC 5049:2002

OVEROLES INDUSTRIALES DE PROPOSITO GENERAL

Prendas resistentes al arco eléctrico y fuego



ASTM F 1506:2022

ROPA DE PROTECCIÓN CONTRA FUEGO Y ARCO ELÉCTRICO

**INNOVAR NO ES UNA
OPCIÓN CUANDO SE
TRATA DE PROTEGER
VIDAS.**



MADOCO XXI SAS BIC

BARRANCABERMEJA, SANTANDER

2026