



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 1 de 57
Fecha: Agosto de 2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **ZIAPF S.A.S.**, con domicilio en la **Calle 11 No. 6-211 Bodega 33 Zona Industrial Antigua Plaza De Ferias** del Municipio de Dosquebradas, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

1. Cédula de Ciudadanía, Permiso especial de permanencia o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

Una vez preseleccionado, el aspirante deberá presentar:

1. Prueba de polígrafo preempleo, realizado en centro especializado designado por la empresa (en los casos en los cuales la empresa lo considere necesario).
2. Examen pre ocupacional, practicado por los médicos en Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocados para el cargo según profesiograma determinados por la organización.
3. Prueba de comportamiento humano, para medir las capacidades, conductas y habilidades del candidato.
4. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 2 de 57
Fecha: Agosto de 2025

5. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa ZIAPF S.A.S., además de los documentos mencionados, solicita otros que considera necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias van en congruencias con las prohibiciones expresas en el artículo 1º. Ley 13 de 1972, artículo 43, C. N. artículos primero y segundo, convenio 111 de la OIT, resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el decreto reglamentario 559 de 1991 Art. 22 y al artículo 111 Decreto 2150 de 1995.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa ZIAPF S.A.S., cuando lo considere podrá realizar una visita al domicilio del aspirante. Lo cual se realizará como medida de verificación de la información suministrada a la empresa.

PARÁGRAFO TERCERO: La empresa ZIAPF S.A.S., cuando lo considere podrá someter al aspirante a un examen de aptitudes y capacidades en relación con el cargo que va a desempeñar.

PARÁGRAFO CUARTO: Prohibición de Relación de Consanguinidad o Afinidad entre Empleados para acceder a un cargo. Como requisito indispensable para acceder a un cargo en la empresa ZIAPF S.A.S., el aspirante no deberá tener vínculos de consanguinidad hasta el cuarto grado, o relación de tipo conyugal o de hecho con empleados actuales de la empresa.

El objetivo de esta disposición es prevenir posibles conflictos de intereses, garantizar la imparcialidad en las relaciones laborales y promover un entorno de trabajo transparente y equitativo.

La detección de vínculos no declarados durante el proceso de selección o posteriormente a la contratación podrá dar lugar a la no vinculación del aspirante, o en el caso de empleados ya contratados, a la terminación del contrato de trabajo.

La empresa ZIAPF SAS, se reserva el derecho a realizar excepciones, cuando así lo considere.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 3 de 57
Fecha: Agosto de 2025

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 1° Decreto 933 de 2003)

ARTÍCULO 4. Puede celebrar un contrato de aprendizaje las personas menores de edad que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código sustantivo de trabajo y el código de infancia y adolescencia.

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 4 de 57
Fecha: Agosto de 2025

8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales y de salud en la fase lectiva.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales, salud y pensión en la fase productiva.
11. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de las partes (Artículo 2° Decreto 933 de 2003)

ARTÍCULO 6. Regulación de la Cuota de Aprendices: La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que le asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro de los 20 días hábiles siguientes a la notificación de la obligatoriedad dada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices será de un aprendiz por cada 20 empleados y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 de 2002).

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1

Página: 5 de 57

Fecha: Agosto de 2025

PARÁGRAFO PRIMERO. Los patrocinadores que cuenten con un número de empleados entre diez (10) y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

ARTÍCULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente mas las prestaciones de ley de un dependiente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 30 Ley 789 de 2002).

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación de cada una de ellas. (Decreto 933 de 2003).

ARTÍCULO 8. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

- a. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- b. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- c. Durante la fase practica el aprendiz estará afiliado al fondo de pensiones que determine sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud, pensión y riesgos Laborales (Decreto 933 de 2003).

ARTÍCULO 9. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa ZIAPF S.A.S., atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 6 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- a. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- b. La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- c. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de acuerdo con el artículo 50 del Decreto 2838 de 1960.
- d. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el estado.
- e. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de acuerdo con el convenio establecido con la institución, y al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- f. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1

Página: 7 de 57

Fecha: Agosto de 2025

- g. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios;

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en Instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. La empresa ZIAPF S.A.S. una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76, C. S. T.).

ARTÍCULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C. S. T.).

ARTÍCULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 8 de 57
Fecha: Agosto de 2025

ARTÍCULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C. S. T.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de La empresa ZIAPF SAS. Estos empleados tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, pago de prestaciones sociales y vacaciones en relación con el tiempo laborado (Artículo 6, C. S. T.)

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. La Jornada ordinaria de trabajo de todas las dependencias de La empresa ZIAPF SAS es de 44 horas a la semana. Sin embargo y conforme a la Ley 2101 de 2021, se irá realizando gradualmente la reducción horaria de manera anual (a 15 de julio de cada año) hasta cumplir con las 42 horas semanales.

Las horas de entrada y de salida de los empleados son las que se expresan a continuación:

PERSONAL ÁREA ADMINISTRATIVA:

De lunes a viernes:

8:00 a.m. a 12:00 m.

1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados:

8:00 a.m. a 12:00 pm.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 9 de 57
Fecha: Agosto de 2025

PERSONAL AREA OPERATIVA: (MANTENIMIENTO DE BODEGAS- CONDUCTORES)

De lunes a viernes:
8:00 a.m. a 12:00 m
1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados
8:00 a.m. a 12:00 m

PERSONAL AREA OPERATIVA: (BASCULA)

De lunes a viernes:
7:00 a.m. a 12:00 m
1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados
7:00 a.m. a 12:00 m

PERSONAL ORIENTADORES DE SERVICIOS:

HORARIOS	
TURNO 1A	6:00 AM A 2:00 PM
TURNO 2A	2:00 PM A 10:00 PM
TURNO 3A	10:00 PM A 5:00 AM
TURNO 4A	10:00 PM A 6:00 AM
TURNO 5A	6:00 AM A 6:00 PM
TURNO 6A	6:00 PM A 6:00 AM
TURNO 6B	8:00 PM A 6:00 AM
TURNO 7A	5:00 PM A 10:00 PM
ZONA INDUSTRIAL	9:30 PM A 5:30 AM

*Las horas nocturnas, festivas, dominicales y extras tienen remuneración de acuerdo con lo estipulado en la ley.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 10 de 57
Fecha: Agosto de 2025

MENORES DE EDAD:

De lunes a viernes
9:00 am a 12:00 m
2:00 pm a 5:00 pm

PARÁGRAFO 1 TRANSITORIO: Cuando La empresa ZIAPF S.A.S. tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- a. La empresa ZIAPF S.A.S. y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.
- b. La empresa ZIAPF S.A.S. y el trabajador 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, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) 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 dentro de la jornada ordinaria de 6 a. m, a 7 p. m. (Artículo 51 Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 3 TRANSITORIO: La empresa facilitará, promoverá y gestionará el día de la familia hasta alcanzar la reducción de las 42 horas en la jornada laboral, en una jornada semestral para que los empleados puedan compartir en familia, ya sea en un espacio suministrado por el empleador o un tercero designado por el. Sin embargo, en caso de que la empresa no logre gestionar el día de la familia, permitirá que los trabajadores tengan este espacio sin afectar los días de descanso, sin que la empresa se pueda negar a otorgarlo.



CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. Trabajo diurno es comprendido entre las 6:00 am y las 9:00 pm. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 pm y las 6:00 am, como lo dispone el artículo (Artículo 160, C.S.T, modificado por la Ley 1846 de 2017). A partir del 25 de diciembre de 2025 el trabajo diurno estará comprendido entre las 6:00 am y las 7:00 pm, el trabajo nocturno se comprende desde las 7:00 pm hasta las 6:00 am (Artículo 160, C.S.T, modificado por la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 17. El Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T).

ARTÍCULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, 12 horas a la semana, 46 horas al mes y ya no se requiere autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967, modificado por la ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

1. Hace referencia al recargo que se debe pagar sobre la hora ordinaria, por el hecho de laborar en horas nocturnas. El recargo corresponde al 35% sobre la hora ordinaria según lo estipula el numeral 1 del artículo 168 del código sustantivo del trabajo.
2. El recargo nocturno se pagará después de las 9:00 pm y hasta las 6:00 am. A partir del 25 de diciembre de 2025 se pagará después de las 7:00 pm y hasta las 6:00 am.
3. El recargo nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
4. El trabajo extra diurno que se trabaja entre las 6:00 am y las 9:00 pm, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. A partir del 25 de diciembre de 2025 se presenta cambio de horario el cual es comprendido entre las 6:00 am y las 7:00 pm.
5. El trabajo extra nocturno que se trabaja entre las 9:00 pm y las 6:00 am, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. A partir del 25 de diciembre de 2025 se presenta cambio de horario el cual es comprendido entre las 6:00 am y las 7:00 pm.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 12 de 57
Fecha: Agosto de 2025

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 1: La empresa ZIAPF S.A.S. podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

PARAGRAFO 2: El pago del salario suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará mes vencido, en la primera quincena del mes siguiente al periodo liquidado.

ARTÍCULO 20. La empresa ZIAPF S.A.S. no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores a través de su jefe inmediato o superior, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 21 de este Reglamento.

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

ARTÍCULO 21. DESCONEXIÓN LABORAL. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. (Ley 2191 de 2022).

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 22. Cada trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado por semana, el cual será determinado por la empresa según las necesidades del servicio y las condiciones operativas, sin que necesariamente deba coincidir con domingo o lunes.

Los domingos y los días festivos reconocidos por la legislación laboral colombiana son días de descanso remunerado, pero no necesariamente de descanso obligatorio, dado que la

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 13 de 57
Fecha: Agosto de 2025

empresa podrá solicitar la prestación del servicio en dichas jornadas, en cuyo caso deberá pagar el recargo legal correspondiente, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

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

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 de 2002).

PARAGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, día que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTICULO 23. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL/DIA DE DESCANSO. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo/día de descanso, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical/día de descanso. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C. S. T.).

ARTICULO 24. El descanso compensatorio se podrá dar en una de las siguientes formas:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 14 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- a. En otro día laborable de la semana, o todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos
- b. Desde el medio día o a las trece horas si se trata de domingo o de día de descanso obligatorio, hasta el medio día o a las trece horas (1:00 pm) del lunes o del día siguiente al del descanso

ARTÍCULO 25. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 23 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 26. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C. S. T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C. S. T.).

ARTÍCULO 28. La época de las vacaciones debe ser señalada por La empresa ZIAPF a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa ZIAPF tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C. S. T.).

ARTÍCULO 29. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C. S. T.).

ARTÍCULO 30. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero en un cien por ciento (100%), pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, cualquiera que esta sea. En todo caso para la



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 15 de 57
Fecha: Agosto de 2025

compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C. S. T.).

ARTÍCULO 31. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza (artículo 190, C. S. T.).

ARTÍCULO 32. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 33. La empresa ZIAPF llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5º.).

PARÁGRAFO. Cualquiera sea la índole del contrato laboral suscrito, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Sentencias C 19 de enero 20 de 2004 y C 42 del 2003).

CAPITULO VII PERMISOS, LICENCIAS Y SUSPENSION DEL CONTRATO

ARTÍCULO 34. PERMISOS OBLIGATORIOS: La empresa, concederá a sus trabajadores los siguientes permisos obligatorios:

1. Para casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
2. Para concurrir a los servicios médicos correspondientes (citas, consultas médicas, odontológicas y tratamientos médicos). Tiempo que deber ser compensado por el trabajador y con la presentación del soporte médico.
3. Para el ejercicio del sufragio.
4. En caso de sepelio de compañeros.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 16 de 57
Fecha: Agosto de 2025

5. Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación.

6. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

PARÁGRAFO 1. PERMISOS POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA: La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, lo cual no podrá exceder de un (1) día posterior al hecho que llevo a presentar el ausentismo laboral. La duración de este permiso no será superior a tres (3) días.

PARÁGRAFO 2. PERMISOS PARA CONCURRIR A CITAS MÉDICAS: La empresa concederá a sus trabajadores permisos para asistir a las citas médicas establecidas por la administradora de salud a la que se encuentren afiliados. El trabajador deberá adjuntar los documentos que soporten su solicitud en forma previa a su otorgamiento y/o con posterioridad a su concesión. El permiso para concurrir a citas médicas será autorizado por el jefe inmediato.

PARÁGRAFO 3. PERMISOS PARA SUFRAGIO: En los casos de sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, se deberá informar con anticipación al superior jerárquico y al Profesional Talento Humano de la empresa, según lo dispongan los reglamentos.

Los trabajadores que ejercieron como jurados de votación tendrán derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado, dentro de los 45 días siguientes a la fecha de la votación.

PARÁGRAFO 4. PERMISOS POR SEPELIO DE COMPAÑEROS: En caso de sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso solo lo concederá la entidad a un número de trabajadores que no supere el 10% del total.

PARÁGRAFO 5. PERMISOS PARA DESEMPEÑAR COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN: Deberá solicitarse a la empresa con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a la misma. El número de los trabajadores que podrán asistir será el que disponga la empresa y en todo caso no podrá ser un número de trabajadores tal, que se llegue a perjudicar su funcionamiento.

El uso de los permisos sindicales deberá estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

PARÁGRAFO 6. En ninguna circunstancia se permitirá el retiro de las instalaciones y/o sitio de trabajo del personal que no cuente con el permiso debidamente autorizado y legalizado, por el jefe inmediato.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 17 de 57
Fecha: Agosto de 2025

ARTÍCULO 35. PERMISOS NO REMUNERADOS Y COMPENSADOS: La empresa podrá conceder a sus trabajadores, permisos no remunerados, siempre y cuando se encuentren soportados. Este tipo de permiso suspenderá el contrato de trabajo. De igual manera, es viable otorgar permisos que puedan ser compensados en horarios adicionales a la jornada laboral, previo acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO. Además de los casos previstos en los artículos anteriores, la empresa y, siempre que no se afecten las actividades a su cargo, podrá otorgar permisos, previa compensación del tiempo concedido.

ARTÍCULO 36. LICENCIA POR SOLICITUD PROPIA: Los trabajadores tienen derecho a una licencia sin remuneración alguna hasta por treinta (30) días continuos o discontinuos al año.

PARÁGRAFO 1. Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito al Profesional de Talento Humano, con visto bueno del jefe inmediato en forma previa y acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando ellos se requieran. El trabajador sólo podrá separarse del cargo cuando le sea comunicada la licencia otorgada mediante Resolución motivada y conforme a la fecha en que se concede.

Cuando la solicitud de licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, la empresa decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 2. La empresa no podrá revocar la licencia concedida, pero el trabajador podrá renunciar a ella. El tiempo de licencia ordinaria o de prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio.

PARÁGRAFO 3. En ningún caso se autorizará licencia cuando el trabajador deje de asistir a sus labores y luego efectúe la tramitación tendiente a obtenerla, evento en el cual se tendrá como falta injustificada al trabajo y dará lugar a investigación disciplinaria y no dará lugar a pago por el día o días que hubiere faltado. Se constituye en abandono del cargo para todos los efectos legales no concurrir al trabajo por más de tres (3) días consecutivos.

ARTÍCULO 37. LICENCIA POR LUTO: La empresa concederá a sus trabajadores en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles.

El trabajador deberá presentarse ante Gestión Humana, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del hecho; y adjuntar:

1. Copia del Registro Civil de Defunción expedido por la autoridad competente.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 18 de 57
Fecha: Agosto de 2025

2. El parentesco por consanguinidad se establecerá con la copia del registro civil en donde se constate la relación vinculante entre el trabajador y el difunto.
3. La relación conyugal se acreditará con la copia del registro civil de matrimonio.
4. Si se trata de compañera o compañero permanente, el trabajador demostrará la unión marital de hecho, mediante acta de conciliación, escritura pública, providencia judicial, y a falta de las anteriores, mediante declaración de la relación de convivencia de conformidad con la normatividad vigente.
5. El parentesco civil, se documentará con la copia del registro civil donde conste el parentesco con el adoptado.

ARTÍCULO 38. LICENCIA POR MATRIMONIO: En caso de matrimonio del trabajador, la empresa concederá una licencia remunerada para el día del matrimonio, es decir (1) día hábil; y deberá ser acordado con el jefe inmediato y comunicado a Talento Humano.

ARTÍCULO 39. LICENCIAS DE MATERNIDAD: Descanso remunerado en la época del parto.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. En el evento en que el salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

ARTÍCULO 40. REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: Para los efectos de la licencia de que trata el artículo precedente, la trabajadora deberá presentar ante Talento Humano un certificado médico, en el cual conste:

1. El estado de embarazo de la trabajadora.
2. La indicación del día probable del parto.
3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

ARTÍCULO 41 LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas establecidas en la ley.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 19 de 57
Fecha: Agosto de 2025

PARÁGRAFO: Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

ARTÍCULO 42. LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO: Será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada.

Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de dos (2) semanas y, de dieciséis (16) postparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

ARTÍCULO 43. LICENCIA DE MATERNIDAD POSPARTO: Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica.

PARÁGRAFO 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente.

PARÁGRAFO 2. Esta licencia es incompatible con la calamidad doméstica, y en caso de haberse solicitado, dichos días se descontarán de la misma.

ARTÍCULO 44. LICENCIA DE PATERNIDAD: El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada reconocida por la EPS, según las condiciones establecidas por la misma EPS. Los requisitos para reconocer esta licencia son: Registro Civil de Nacimiento, Certificado de nacido vivo e historia clínica.

ARTÍCULO 45. LICENCIA POR PARTO FALLIDO O ABORTO: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

ARTÍCULO 46. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: Durante los primeros seis meses de edad del hijo de una trabajadora, ésta tiene derecho dentro de la jornada laboral, a dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno, o uno de una (1) hora, para amamantar al menor. El número de descansos o su tiempo de duración, podrá ampliarse por recomendación médica, expedida por la entidad administradora de seguridad social correspondiente. El descanso de que trata el presente artículo será acordado con el jefe inmediato y comunicado a Talento Humano.

ARTÍCULO 47. VENCIMIENTO DE LAS LICENCIAS Y/O PERMISOS: Vencidas las licencias y/o permisos de que trata el presente capítulo, el (la) trabajador (a) debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones, de lo contrario incurrirá en abandono del cargo.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 20 de 57
Fecha: Agosto de 2025

ARTÍCULO 48. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD: Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo.

ARTÍCULO 49. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: El contrato de trabajo se suspenderá cuando:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la entidad en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
3. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
4. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
5. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

ARTÍCULO 50. REANUDACIÓN DEL TRABAJO: Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador deberá avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo; mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos (2) veces en un periódico de la localidad, y deberá admitir la continuación de sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTÍCULO 51. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN: Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo precedente, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos periodos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión podrán descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

CAPITULO VIII

SALARIOS Y PERIODICIDAD DE PAGO

ARTÍCULO 52. Formas y libertad de estipulación

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 21 de 57
Fecha: Agosto de 2025

1. La empresa ZIAPF y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 53. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C. S. T.).

ARTÍCULO 54. Los pagos se efectuarán así: El pago se hará mediante abono en cuenta de ahorros de cada empleado, al vencimiento de cada quincena. (Días 15 y 30/31 de cada mes)

ARTÍCULO 55: Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en moneda de curso legal al trabajador, directamente, en la forma indicada en el artículo anterior, o a la persona que él autorice por escrito.

De acuerdo con la ley, constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación, o vestuario que el empleador suministre al



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 22 de 57
Fecha: Agosto de 2025

trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el Artículo 15. de la Ley 50 de 1990. La empresa ZIAPF conservara los documentos contables donde se detallan los conceptos pagados a cada trabajador.

ARTÍCULO 56. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes. La empresa ZIAPF garantiza el pago del salario mínimo legal según las normas vigentes. A quienes por razones de orden legal sólo se exija una jornada inferior a la legal o reglamentaria, se les computará el salario mínimo en forma proporcional a la jornada laboral. Los aprendices se registrarán por las normas especiales vigentes.

CAPITULO IX

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

ARTÍCULO 57. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los empleados 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 programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del empleado.

ARTÍCULO 58. Todo empleado, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el empleado debe someterse.

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

ARTÍCULO 59. Los empleados deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo y en particular las que ordene la empresa ZIAPF, así:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 23 de 57
Fecha: Agosto de 2025

1. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes.
2. El trabajador deberá someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de la empresa ZIAPF y de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) y en caso de que el trabajador se enferme, debe seguir las instrucciones y tratamientos que éste ordene.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado de manera verbal y/o por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los empleados privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 60. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E. P. S. y la A. R. L.

ARTÍCULO 61. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) o Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.).

ARTÍCULO 62. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe de la dependencia respectivo o al Administrador de la empresa, o al empleado que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y el tratamiento oportuno. La empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 63. La empresa ZIAPF y la entidad administradora de riesgos laborales debe llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 24 de 57
Fecha: Agosto de 2025

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en La empresa ZIAPF, se informará por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 64. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 65. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de los equipos y elementos de trabajo para evitar accidentes.

ARTÍCULO 66. De todo accidente se llevará registro, en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si lo hubiere, y en forma sintética, lo que éstos pueden declarar.

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 67. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
- b. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- c. Participar en los programas de bienestar social que establezca la empresa.
- d. Gozar de estímulos e incentivos morales y pecuniarios, en los casos en los que la empresa lo determine.
- e. Obtener permisos y licencias, en los casos señalados en la ley y conforme a las condiciones determinadas por el empleador en el presente reglamento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 25 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- f. Recibir un tratamiento cortés, de acuerdo con los principios básicos de las relaciones humanas.
- g. Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales establecidas en la legislación.
- h. Los demás derechos, consagrados en la Constitución Política, los tratados internacionales debidamente ratificados por el Congreso, las leyes, ordenanzas, reglamentos, convención colectiva y contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 68. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraz en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta general en su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 26 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, realizando sus tareas con dedicación y evitando perturbar las de sus compañeros.
- k. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido de conformidad con el artículo 15 del presente reglamento, así como a las actividades laborales convocadas por La empresa ZIAPF S.A.S.
- l. Asistir a las actividades convocadas por las diferentes áreas de la empresa, previa notificación emitida por los líderes de área y/o gerencia.
- m. Asistir a las actividades, capacitaciones, inducciones y/o reinducciones que sean convocadas por el área de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa ZIAPF S.A.S.
- n. Evitar que terceras personas utilicen materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la empresa, o que se lucren de servicios o beneficios que La empresa ZIAPF S.A.S. haya dispuesto para sus empleados.
- o. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la empresa, de cualquier índole o información relacionada con los usuarios o clientes de La empresa ZIAPF S.A.S.
- p. Informar ante las autoridades de la empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la empresa o a las normas legales, por parte de o con la participación de empleados de la empresa o de terceros.
- q. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, haciendo uso correcto de la dotación/uniforme suministrado por la empresa ZIAPF S.A.S.
- r. Utilizar de manera obligatoria, todos los elementos de protección personal (EPP) y los elementos de protección contra caídas (EPC), y los demás a los que haya lugar según el riesgo al que se exponga el trabajador al momento de ejecutar las labores encomendadas.
- s. Es obligación del trabajador informar sobre las condiciones/actos inseguros que se presentan en su área de trabajo y que las mismas se puedan convertir en riesgo para el personal de la empresa y/o un tercero.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 27 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- t. Es obligación del trabajador informar sobre alguna alteración en sus condiciones de salud, que se puedan materializar en un incidente laboral, accidente o enfermedad laboral.
- u. Todo incidente o accidente que le suceda al trabajador debe ser informado de manera inmediata, por parte del mismo trabajador o de un testigo, a su jefe inmediato, al coordinador de la brigada de emergencia, y/o al profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- v. Asistir de manera obligatoria a los exámenes médicos ocupacionales programados por el empleador, según las normas correspondientes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 69. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:

- a. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b. Procurar a los trabajadores espacios apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según la reglamentación a que haya lugar.
- d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
- g. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
- h. Realizar los exámenes médicos ocupacionales, según los cargos, y según la periodicidad indicada en las normas que rigen la seguridad y salud en el trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 28 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- i. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- j. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores, que ordena la ley.
- k. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee la empresa ZIAPF S.A.S., con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- l. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C. S. T.).
- m. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- n. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y cumplir con las salas de lactancia en los casos en que esté obligado según la Ley 1823 del 2017.
- o. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- p. Expedir el certificado de ingresos y retenciones de cada una de las relaciones laborales o legales y reglamentarias, que se inicien o terminen en el respectivo período gravable. Este certificado deberá entregarse al empleado.
- q. Manejar la información de los trabajadores de acuerdo con la ley del habeas data.
- r. La empresa garantizará el cumplimiento de todas las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 29 de 57
Fecha: Agosto de 2025

0312 de 2019; velando por que sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la empresa.

s. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

ARTÍCULO 70. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Los empleados que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad y en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo aconsejen.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta La empresa ZIAPF S.A.S. o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a La empresa ZIAPF S.A.S., lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y clientes.
6. Comunicar oportunamente a La empresa ZIAPF S.A.S. las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de La empresa ZIAPF S.A.S.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.)
9. Portar la escarapela establecida por la empresa para la identificación personal de sus empleados, durante la jornada laboral. (Esta escarapela tendrá los datos personales, EPS, ARL, RH, y Cargo)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 30 de 57
Fecha: Agosto de 2025

10. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de La empresa ZIAPF S.A.S.
11. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que La empresa ZIAPF S.A.S. ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
12. Todos los trabajadores de la empresa, cualquiera sea su relación laboral (incluyéndose contratistas y personal independiente de ser el caso) están obligados a cumplir las normas contenidas en el presente Reglamento y otras disposiciones complementarias, en ese sentido: Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015
 - a. Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - b. Procurar el cuidado integral de su salud.
 - c. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
 - d. Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
 - e. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realizan en la empresa.
 - f. Reportar inmediatamente a su jefe inmediato y al equipo responsable de del SG-SST todo accidente o incidente de trabajo.
 - g. Participar activamente en la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y en la elección del comité de convivencia.
 - h. Participar en la conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y las actividades de ésta.
 - i. Conocer los peligros presentes en su lugar de trabajo y los factores de riesgos que puedan afectar su salud y/o su seguridad y aplicar las medidas para controlarlos.
 - j. Informar las condiciones de riesgo detectadas mediante el formato suministrado por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, y/o al jefe inmediato o responsable del SG-SST.
 - k. Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la empresa.
 - l. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
 - m. Asistir y participar activamente en el programa de inducción y de reinducción, al igual que en los cursos de entrenamiento.
 - n. Mantener y usar de acuerdo con el estándar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.
 - o. Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo.
 - p. Cumplir con la programación de los exámenes médicos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 31 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- q. Aplicar las indicaciones de las hojas de datos de seguridad de las sustancias o productos químicos que utilice para sus procesos.
- r. Identificar y evaluar los peligros del lugar donde se realizarán actividades de alto riesgo y aplicar las medidas correctivas necesarias.
- s. Realizar el diligenciamiento de los permisos de trabajo para las actividades de alto riesgo (Trabajo en alturas, izaje de cargas, trabajo en caliente, manipulación de químicos, trabajo con energías peligrosas y excavaciones.)
- t. Conocer los análisis de trabajo seguro para las actividades que realiza y generan riesgos específicos.
- u. Utilizar adecuadamente los procedimientos para las tareas asignadas.
- v. Conocer y aplicar normas básicas de seguridad de las herramientas de uso común.
- w. Gestionar la reparación o reemplazo de herramientas en mal estado.
- x. Hacer el trabajo de manera segura.
- y. Ejercer su derecho de buscar, juntamente con su jefe inmediato, formas de hacer el trabajo seguro cuando su condición personal o las condiciones de trabajo sean inadecuadas.
- z. Aplicar normas y políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.
- aa. Conocer y aplicar el procedimiento de emergencias del sitio de trabajo, incluidas alarmas, sistemas de protección, sistemas de emergencia y comunicaciones.
- bb. Conocer los procedimientos de bloqueo de fuentes de energía de los diferentes equipos con los que trabaja.
- cc. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en el plan de capacitación.
- dd. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 71. Se prohíbe a la empresa ZIAPF S.A.S.:

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 32 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- b. Las empresas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 7. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 8. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C. S. T.).
 10. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 33 de 57
Fecha: Agosto de 2025

11. Hacer o permitir todo tipo de rifas en el sitio del trabajo.

ARTÍCULO 72. Se prohíbe a los trabajadores, considerando falta grave:

1. Sustraer de cualquiera de las dependencias o establecimiento de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa ZIAPF S.A.S.
2. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de La empresa ZIAPF S.A.S.
3. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
4. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, sin autorización de Gerencia.
5. Coartar la libertad para trabajar, o no trabajar.
6. Usar los útiles o herramientas suministradas por La empresa ZIAPF S.A.S., en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C. S. T.).
7. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
8. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que, a juicio de la empresa, ponga en entredicho la moralidad de la Institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que debe caracterizar a los colaboradores de la empresa.
9. Llevar fuera de las oficinas de la empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de La empresa ZIAPF S.A.S., o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
10. Salir de las dependencias de la empresa en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.
11. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios del de La empresa ZIAPF S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 34 de 57
Fecha: Agosto de 2025

12. Hacer uso de medios electrónicos para fines personales en horarios de oficina.
13. Atender en horario laboral vendedores de catálogos, ambulantes o cobradores.
14. Recibir visitas de familiares o amigos en horario laboral, salvo situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
15. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
16. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los orientadores de servicio.

**CAPITULO XI
ORDEN JERARQUICO**

ARTÍCULO 73. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en La empresa ZIAPF S.A.S. es el siguiente:

ORGANIGRAMA ADMINISTRATIVO:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

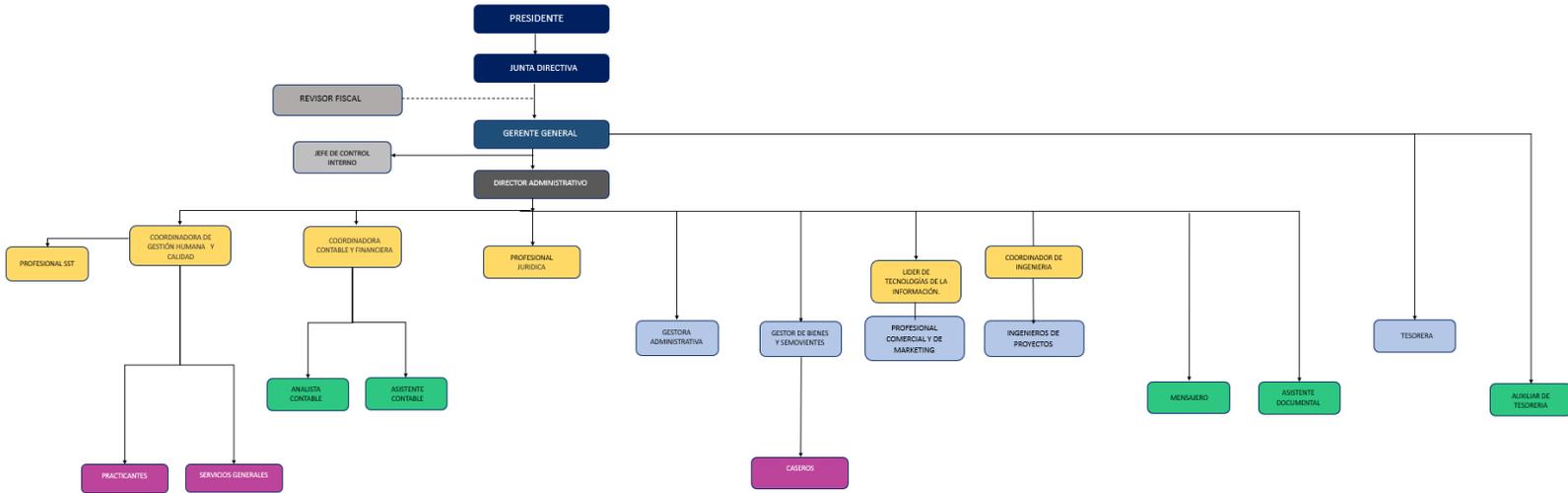
Código: R-I-T

Versión: 1
 Página: 35 de 57
 Fecha: Agosto de 2025



ORGANIGRAMA ADMINISTRATIVO

Versión: 7
 Fecha de aprobación: 5 de septiembre de 2025



ORGANIGRAMA UNIDAD DE NEGOCIO: INMOBILIARIA SANTACOLOMA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

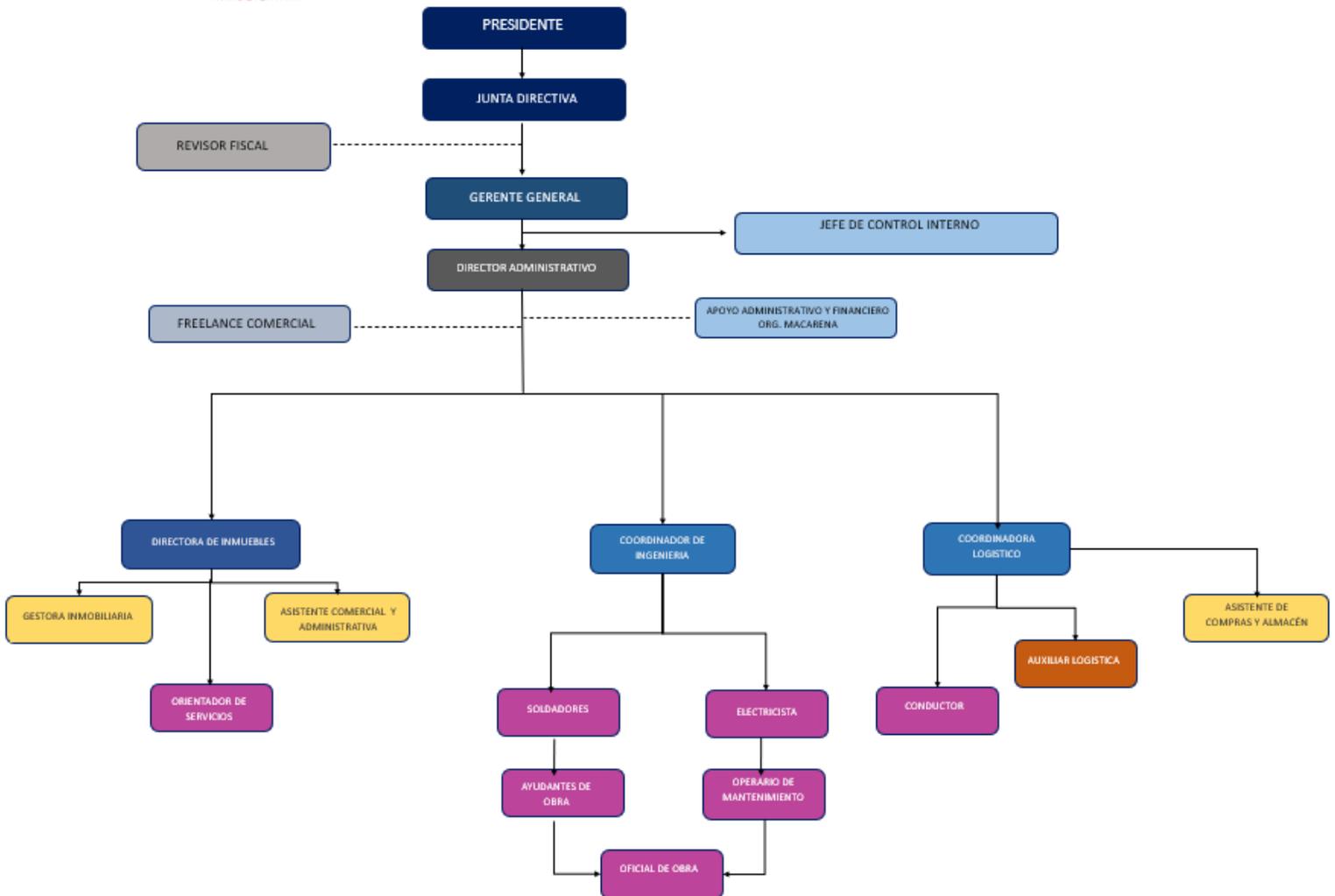
Versión: 1
Página: 36 de 57
Fecha: Agosto de 2025



ORGANIGRAMA INMOBILIARIA

Versión: 6

Fecha de aprobación: 5 de septiembre de 2025



PARAGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de La empresa ZIAPF S.A.S.: **La Gerencia y/o El Director Administrativo.**

CAPITULO XII



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 37 de 57
Fecha: Agosto de 2025

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 74. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.)

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 38 de 57
Fecha: Agosto de 2025

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de trabajo y seguridad social.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 39 de 57
Fecha: Agosto de 2025

PARAGRAFO 1: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de diecisiete años (17), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

PARÁGRAFO 2: Para los mayores de quince (15) años y menores de (17) la jornada diurna será máximo de seis (6) horas diarias, y treinta (30) horas a la semana y no pueden trabajar después de las 6:00 p.m. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y no pueden trabajar después de las ocho de p.m. Las adolescentes embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años no podrán trabajar más de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia sin disminución de su salario y prestaciones sociales. (Artículo 114 Ley 1098 de 2006 - Código de Infancia y Adolescencia).

CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 75. Ningún trabajador podrá ser sancionado disciplinariamente por causal que no haya sido definida en el reglamento interno de trabajo o en la ley.



ARTÍCULO 76. Las sanciones establecidas en la empresa son las siguientes:

1. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
2. Suspensión a la jornada de trabajo.
3. Suspensión hasta por treinta (30) días.

ARTÍCULO 77. Se establecen las siguientes clases de **faltas leves** y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo en la hora de entrada sin justa causa, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa; implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa ZIAPF S.A.S. que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 78. Constituyen **faltas graves**, además de las establecidas en el código sustantivo del trabajo, las siguientes:

- a. Por faltar al cumplimiento del manual de funciones.
- b. El no cumplimiento del horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o contrato laboral, de la siguiente forma:
 - El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 41 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o ingerirlas dentro de las instalaciones de La empresa ZIAPF S.A.S. o durante la jornada de trabajo.
- d. Faltar al respeto a sus superiores, subiendo la voz o contestando de manera inapropiada y/o hacer caso omiso a las ordenes o instrucciones dadas para la ejecución de las tareas y cumplimiento del cronograma de trabajo.
- e. Por insubordinación, proferir amenazas, insultos al jefe inmediato o superior o hacer caso omiso a los requerimientos de normas o consignas hechas por los superiores de La empresa ZIAPF S.A.S.
- f. Por agredir físicamente a compañeros de trabajo o a un usuario de La empresa ZIAPF S.A.S. (previa investigación).
- g. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en La empresa ZIAPF S.A.S., tenga que manejar el trabajador, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
- h. Por apropiarse de dinero u otros bienes que no son de su propiedad (previa investigación).
- i. Por encubrir en faltas a sus compañeros o co-ayudar a cometer faltas constitutivas de delito que vayan en contra de la empresa ZIAPF S.A.S.
- j. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o a realizar actividades de comercio o similares a las manejadas en La empresa ZIAPF S.A.S., también de carácter particular, con otros empleados de la empresa o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.
- k. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- l. Entregar bases de datos de clientes y proveedores sin previa autorización.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 42 de 57
Fecha: Agosto de 2025

- m. Desempeñar otra actividad externa a las que competen a las actividades económicas que realice la empresa o sus filiales.
- n. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes; el no uso de los elementos de protección personal (EPP) y el no uso de los elementos de protección contra caídas (EPC) brindados por el empleador para efectuar su labor, **será considerado falta grave**.
- o. Resistir y/o ignorar las normas y/o sugerencias en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa ZIAPF S.A.S que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

PROCEDIMIENTOS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 79. PRINCIPIOS DEL PROCESO DISCIPLINARIO: Las actuaciones disciplinarias que adelante la empresa, observarán los siguientes principios:

1. Principio de Legalidad.
2. Principio de Congruencia.
3. Principio de Proporcionalidad.
4. Principio Non-Bis in Ídem. (Principio del derecho que garantiza que una persona no puede ser juzgada dos veces por la misma infracción o delito)
5. Non-reformatio in peius (No reformar en perjuicio o para empeorar).
6. Derecho a la Defensa.
7. Derecho de Contradicción.
8. Derecho al Debido Proceso.

ARTÍCULO 80. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá escuchar al trabajador inculcado directamente.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 1115, C. S. T.).



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 43 de 57
Fecha: Agosto de 2025

ARTÍCULO 81. PROCESOS DISCIPLINARIOS: Mecanismo establecido legalmente por ZIAPF S.A.S. para regular las presuntas faltas o violaciones de los trabajadores que están establecidas en la ley, en el reglamento interno de trabajo y en el código sustantivo de trabajo; así mismo, a través de éste se buscará proteger al trabajador de actuaciones administrativas.

ARTÍCULO 82. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: El Proceso Disciplinario observará las siguientes etapas:

1. Etapa de Apertura de Investigación.
2. Formulación de Cargos.
3. Etapa de Descargos y Práctica de Pruebas.
4. Imposición de Sanciones.
5. Interposición de Recursos.
6. Resolución de Recursos.
7. Auto de cierre de Investigación en los casos que se requiera.

ARTÍCULO 83. COMPETENCIA: Serán competentes para adelantar y conocer de la acción disciplinaria en la empresa:

- a. En Primera Instancia: Gerencia General y/o Dirección Administrativa.
- b. En Segunda Instancia: Coordinadora de Gestión Humana.

ARTÍCULO 84. DIRECTRICES PARA UN PROCESO DISCIPLINARIO: Después de haberse cometido la falta por parte del trabajador, el jefe inmediato o superior deberá elevar informe por escrito basado en prueba legal en un término no mayor a 3 días hábiles en donde informe sobre la falta presentada por el trabajador ante la persona encargada de Gestión Humana, y se deberá:

1. Una vez verificada la posible comisión de una falta, el empleador contará con ocho (8) días hábiles para desarrollar el procedimiento de descargos que implican comunicar la decisión de apertura de investigación al trabajador, mediante una citación formal y por escrito, indicando la fecha en la que deberá comparecer a rendir explicaciones sobre las conductas o faltas que se le imputan tiempo que no podrá ser inferior a 5 días.
2. La anterior comunicación deberá contener el nombre completo del trabajador, los hechos objeto de investigación y la falta que se le imputa, la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias y la posibilidad del trabajador de presentar las pruebas que considere pertinentes, así como el derecho que le asiste

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 44 de 57
Fecha: Agosto de 2025

de ser acompañado por dos miembros de la organización sindical (si la empresa contara con esta), de tratarse de un trabajador afiliado.

3. Así mismo, se deberá dar traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. En la fecha y hora indicada para la diligencia de descargos el trabajador tiene derecho a ser oído y a controvertir las pruebas que se presenten en su contra.
5. Se elaborará acta formal de descargos, en la que se evidencien las respuestas que dio el trabajador a las preguntas formuladas.
6. Una vez se ha escuchado al trabajador, Gestión Humana, el Jefe Inmediato y/o la Dirección Administrativa, contarán con ocho (8) días hábiles para analizar la prueba inicial y elevar pliegos de cargos mediante acto motivado y congruente si existen motivos suficientes, o archivar el proceso si no diera lugar a éste. Si el disciplinado es notificado de la resolución de pliego de cargos, documento escrito donde se consignarán las presuntas conductas irregulares cometidas por el trabajador, éste contará con 5 días hábiles para presentar sus descargos como respuesta al pliego de cargos y podrá arrimar las pruebas que el trabajador quisiera hacer valer a su favor. (Gestión Humana, el Jefe Inmediato y/o la Dirección Administrativa realizará el llamado de atención correspondiente y Gestión Humana realizará las novedades de nómina).

ARTÍCULO 85. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C. S. T.).

ARTÍCULO 86. RECURSOS: Contra la decisión proceden los siguientes recursos:

- Reposición.
- Apelación.

PARÁGRAFO: El trabajador cuenta con la posibilidad de acudir a la vía jurisdiccional para impugnar la decisión del empleador.

ARTÍCULO 87. RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la Coordinación de Gestión Humana, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 45 de 57
Fecha: Agosto de 2025

PARÁGRAFO. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo (si la empresa contara con esta).

ARTÍCULO 88. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

a) Por parte de la Empresa:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. La detección de vínculos no declarados durante el proceso de selección o posteriormente a la contratación podrá dar lugar a la no vinculación del aspirante, o en el caso de empleados ya contratados, a la terminación del contrato de trabajo.
3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
4. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de áreas, compañeros de trabajo.
5. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
6. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en su centro de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, políticas internas o reglamentos.
8. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
9. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 46 de 57
Fecha: Agosto de 2025

10. Por justa causa dada posterior a la terminación del proceso disciplinario, conforme a los artículos anteriores.
11. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
12. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
13. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa ZIAPF S.A.S.
14. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
15. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
16. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
17. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión 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 patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

b) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

	<p>ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1</p>	Código: R-I-T
		Versión: 1 Página: 47 de 57 Fecha: Agosto de 2025

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos. *(Art. 62, Código sustantivo del trabajo)*

CAPITULO XIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 89. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente, Dirección Administrativa, Coordinadora de Gestión Humana y/o Comité de Convivencia Laboral. Quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 90. El personal de la empresa ZIAPF S.A.S, deberá presentar sus reclamos ante los superiores de manera escrita. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos en el término de un (1) mes, atendiendo la naturaleza del reclamo y sus circunstancias.

ARTÍCULO 91. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo (si existiere) o de un asesor jurídico si lo estima conveniente.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 48 de 57
Fecha: Agosto de 2025

CAPITULO XV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 92. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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 que induzca a la renuncia de este.

ARTÍCULO 93. MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral las siguientes:

1. Maltrato Laboral.
2. Persecución Laboral.
3. Discriminación laboral.
4. Entorpecimiento Laboral.
5. Inequidad Laboral.
6. Desprotección Laboral.

ARTÍCULO 94. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 49 de 57
Fecha: Agosto de 2025

7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. 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;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. 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;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrita en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, 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 3. Cuando las conductas descritas en este capítulo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 95. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 50 de 57
Fecha: Agosto de 2025

2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa;
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
9. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable.

ARTÍCULO 96. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la entidad y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

PARÁGRAFO 1. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa adoptará como mecanismos, los siguientes:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio. La empresa adoptará, un Plan de prevención de acoso laboral que contenga medidas efectivas para evitar conflictos individuales entre sus trabajadores; sean estos por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno que constituyen acoso laboral.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 51 de 57
Fecha: Agosto de 2025

2. El Plan de prevención debe contener actividades pedagógicas, terapias grupales y en general las acciones concretas a desarrollar para generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, teniendo en cuenta los siguientes niveles:
- A. de las personas y su interacción en el ambiente laboral: para asegurar el respeto integral entre trabajadores, se abrirán espacios para el diálogo, círculos o grupos de participación para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la empresa.
 - B. De los métodos de Administración o Gestión: dirigido a los directivos de la empresa para garantizar el conocimiento y aplicación de herramientas y habilidades gerenciales, especialmente en cuanto al manejo y respeto por las personas a su cargo.
 - C. Del ambiente laboral: o contexto en que se desarrolla el trabajo, que permita la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente y la formulación de recomendaciones en relación con situaciones laborales que puedan afectar su cumplimiento.

PARÁGRAFO 2. En los niveles a) y c) el Plan de Prevención deberá estar dirigido a la totalidad de los trabajadores de la empresa, y deberá contener en su inicio una inducción en relación con las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, en concordancia con los derechos fundamentales correlativos protegidos en la Constitución Política. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 97. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, la empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral. Será el responsable de conocer de las quejas que presente cualquiera de los trabajadores por conflictos laborales, siempre y cuando se trate de conductas que constituyan acoso laboral, y ocurran entre funcionarios de la empresa.

PARAGRAFO: El Comité de Convivencia está reglamentado por la empresa y la resolución 2646 de 2008, y se sujetará a los cambios y derogatorias a que haya lugar, conforme a la normatividad que regula la materia.

ARTÍCULO 98. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por La empresa ZIAPF S.A.S., constituyen actividades tendientes a generar una

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1

Página: 52 de 57

Fecha: Agosto de 2025

conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 99. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de La empresa ZIAPF S.A.S.en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las comunicaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 53 de 57
Fecha: Agosto de 2025

disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

1. Este comité se reunirá ordinariamente cada tres meses, y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
3. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de La empresa ZIAPF S.A.S., para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
4. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.”

**CAPITULO XVI
PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 100. El empleador deberá publicar el presente reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 54 de 57
Fecha: Agosto de 2025

CAPITULO XVII VIGENCIA

ARTÍCULO 101. El presente Reglamento entrará a socializarse a todo el personal de la empresa y entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C. S. T.).

CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 102. Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XIX CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 103. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C. S. T.).

CAPITULO XX

ARTÍCULO 104. DOMICILIO DE LA EMPRESA. DIRECCIÓN: Calle 11 No. 6 – 211 Antigua Plaza De Ferias Zona Industrial La Badea - Bodega 33 Dosquebradas, Departamento De Risaralda. Teléfono: 606 340 1445

BEATRIZ ELENA TAMAYO ECHEVERRI

Representante Legal

ZIAPF S.A.S.



POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DE CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA ZIAPF S.A.S.

1. Propósito

En ZIAPF S.A.S., nos comprometemos a mantener un entorno laboral sano, respetuoso y seguro, libre de acoso laboral, acoso sexual, intimidación, abuso de poder y cualquier forma de violencia o discriminación, en cumplimiento de la legislación colombiana vigente y en defensa de la dignidad humana.

2. Alcance

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, pasantes, proveedores, clientes y visitantes de ZIAPF S.A.S., sin importar su rol, vínculo contractual, género u orientación sexual. Su cumplimiento es obligatorio en todas las actividades, espacios físicos, virtuales y relaciones derivadas del trabajo.

3. Conductas Prohibidas ZIAPF S.A.S. declara tolerancia cero frente a:

- **Acoso laboral:** Maltrato, persecución, discriminación, desprotección o sabotaje persistente en el trabajo.
- **Acoso sexual:** Comentarios, insinuaciones, tocamientos, chantajes o gestos de carácter sexual no deseados, con o sin relación jerárquica.
- **Intimidación:** Gritos, amenazas, humillaciones, exclusión o rumores que afecten la salud mental o la dignidad.
- **Abuso de poder:** Uso indebido de la autoridad para imponer tareas, beneficios, castigos o relaciones personales.
- **Violencia simbólica o digital:** Humillación, contenido sexual, sexista o agresivo a través de redes, correos, dispositivos u otros medios.

4. Compromiso de la Empresa: En el marco de crear entornos saludables y de sana convivencia, ZIAPF S.A.S. se compromete a:

- Garantizar un entorno libre de violencia y discriminación.
- Prevenir cualquier tipo de represalia.
- Fomentar el respeto por la diversidad y la dignidad humana.



- Promover relaciones laborales sanas, inclusivas y colaborativas.

5. Acciones Preventivas

ZIAPF S.A.S. implementará:

- Formación continua en respeto, equidad, convivencia y normativa, programada en sus planes de intervención de riesgo psicosocial.
- Campañas bimensuales de prevención de acoso laboral, estereotipos de género y consciencia del cuidado del otro y relaciones interpersonales sanas.
- Difusión de esta política y su respectivo protocolo de actuación en medios físicos y virtuales.
- Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral y del SG-SST.
- Promoción del derecho a la desconexión laboral y el uso respetuoso de canales digitales.

6. Canales de Denuncia

Las quejas o denuncias podrán presentarse de forma confidencial y respetuosa a través de:

- Comité de Convivencia Laboral
- Talento Humano
- Correo confidencial o físico

Toda denuncia será atendida sin represalias, con garantías de protección y seguimiento.

7. Procedimientos de Atención

- Casos de acoso laboral: Se abordarán mediante el Comité de Convivencia Laboral, siguiendo un procedimiento confidencial, conciliatorio y preventivo, conforme a la Ley 1010 de 2006.
- Casos de acoso sexual: Serán orientados directamente a las autoridades competentes (fiscalía general de la Nación), y deberán ser reportados al área de Talento Humano de ZIAPF S.A.S. quien brindará orientación y acompañamiento, sin que estos puedan ser conciliados internamente.

El procedimiento específico de atención se encuentra establecido en el protocolo de prevención de acoso laboral y sexual que hace parte integral de esta política.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ZIAPF S.A.S.



ZIAPF S.A.S. – NIT. 901.720.739 - 1

Código: R-I-T

Versión: 1
Página: 57 de 57
Fecha: Agosto de 2025

8. Medidas Disciplinarias

El incumplimiento de esta política podrá conllevar sanciones conforme al reglamento interno de trabajo, y en los casos que aplique, la remisión a autoridades judiciales o administrativas competentes.

9. Vigencia y Revisión

•Esta política entra en vigencia a partir del 1 de agosto de 2025 y será revisada anualmente o cuando se presenten cambios normativos o institucionales que lo requieran.

**BEATRIZ ELENA TAMAYO ECHEVERRI
REPRESENTANTE LEGAL
ZIAPF S.A.S.**