

REFORMA AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código SG-SST-RI-03 · De la versión 003 a la versión 004

Expedida en Chía, Cundinamarca, el 29 de octubre de 2026

El Gerente General de R&D JARDINEROS S.A.S., NIT 900.857.287-1, en ejercicio de la facultad del empleador de expedir y reformar el Reglamento Interno de Trabajo (artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo),

CONSIDERANDO

- Que la empresa actualizó su estructura de cargos y su Manual de Funciones (R&D-SST-PR02, versión 03), y el orden jerárquico y las autoridades disciplinarias del Reglamento deben corresponder a cargos existentes.
- Que el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, establece las garantías y etapas mínimas del procedimiento disciplinario, entre ellas un término no inferior a cinco (5) días para presentar descargos.
- Que la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y estableció nuevas reglas para el Comité de Convivencia Laboral, entre ellas que dicho comité no es competente para conocer de conductas de acoso sexual.
- Que la Ley 2365 de 2024 obliga al empleador a adoptar una política de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral que se refleje en el Reglamento Interno de Trabajo, con protocolos y rutas de atención.
- Que el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, permite la publicación del Reglamento por medios virtuales.
- Que la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo regula las pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas en el trabajo, y que la Corte Constitucional, en la Sentencia C-636 de 2016, condicionó la prohibición de presentarse bajo sus efectos a que el consumo afecte de manera directa el desempeño laboral.
- Que la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas del Sistema General de Riesgos Laborales vigente es la adoptada por el Decreto 768 de 2022.
- Que la Ley 2466 de 2025 modificó el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 sobre trabajo suplementario (artículo 13), adicionó obligaciones y licencias al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (artículo 15) y nuevas prohibiciones al empleador en su artículo 59 (artículo 17), y ordenó actualizar el Reglamento Interno de Trabajo dentro de los doce (12) meses siguientes a su vigencia (parágrafo 4 del artículo 7).
- Que varios artículos del Reglamento versión 003 requieren ajustarse a la ley vigente, entre ellos los relativos a la licencia parental compartida (Ley 2114 de 2021), a las evaluaciones médicas ocupacionales (Resolución 1843 de 2025) y a la devolución de la dotación, que no puede condicionar el pago de la liquidación.

RESUELVE

Modificar los siguientes artículos del Reglamento Interno de Trabajo versión 003, los cuales quedarán así:

PRIMERO. Domicilio y clasificación de riesgo (cuadro de identificación, artículos 1 y 4).

En el cuadro de identificación y en el artículo 1, la expresión "vereda Cerca de Piedra KM 2.3 del municipio de Chía (Cundinamarca)" se reemplaza por: "dirección del domicilio principal según el certificado de existencia y representación legal, municipio de Chía (Cundinamarca)".

En el cuadro de identificación, la expresión "NIVEL IV (Decreto 1607 de 2002)" se reemplaza por "NIVEL IV (Decreto 768 de 2022)"; y en el artículo 4, la expresión "conforme a la tabla del Decreto 1607 de 2002" se reemplaza por "conforme a la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas adoptada por el Decreto 768 de 2022".

En el artículo 1, la expresión "poda y tala de árboles" se reemplaza por "poda de árboles de porte menor". La tala, el trasplante y las podas mayores de árboles los ejecutan empresas especializadas contratadas, con el permiso de la autoridad ambiental cuando se requiera.

SEGUNDO. El artículo 3 quedará así:

ARTÍCULO 3. Clasificación de trabajadores. Para efectos organizacionales y disciplinarios, la empresa clasifica su personal así:

- Personal operativo: jardineros, todero-jardineros, toderos, aseadores(as), conductor y técnico. Entre el personal operativo, solo los trabajadores autorizados conforme al artículo 45 de este Reglamento pueden aplicar plaguicidas y fertilizantes químicos.
- Personal de supervisión: Supervisor Sénior, supervisores(as) y Supervisor(a) de Calidad.
- Personal administrativo y directivo: Gerente General, Subgerente General, coordinadores(as), técnico de sistemas y secretarios(as).

PARÁGRAFO. Las funciones, requisitos y jefe inmediato de cada cargo son los que establece el Manual de Funciones vigente.

TERCERO. Adiciónase el artículo 10A, así:

ARTÍCULO 10A. Aprendices y menores de edad. La empresa vincula aprendices mediante contrato de aprendizaje, que es una relación laboral especial, conforme al artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, y cumple la cuota de aprendices de la Ley 789 de 2002 directamente o mediante su monetización en los términos legales. Los aprendices se rigen por su contrato y por este Reglamento en lo que les sea aplicable.

La empresa no vincula menores de dieciocho (18) años para labores operativas. Si de forma excepcional vincula a un adolescente mayor de quince (15) años, lo hará con la autorización previa del Inspector del Trabajo, con la jornada máxima del literal c) del artículo 161 del C.S.T. y sin asignarle ninguna de las actividades prohibidas por la Resolución 1796 de 2018, entre ellas el trabajo con riesgo de caída superior a 1,5 m, el contacto con plaguicidas o fertilizantes y el uso de equipos con ruido superior a 75 dB o con vibración.

Se cubre la omisión del artículo 108 del C.S.T. sobre aprendices y menores de edad.

CUARTO. En el artículo 11, el renglón «Jornada diaria» y el párrafo 2 quedarán así:

Jornada diaria: hasta ocho (8) horas. Mediante acuerdo de jornada flexible, mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas, sin exceder el promedio de 42 horas semanales.

PARÁGRAFO 2. La empresa y el trabajador podrán acordar jornadas flexibles conforme al literal a) del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, distribuyendo las 42 horas semanales en máximo seis (6) días con un día de descanso obligatorio, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias. Esta distribución no constituye trabajo suplementario mientras se respete el promedio semanal.

Se corrige la cita: el texto anterior citaba el artículo 165 del C.S.T., que regula el trabajo por turnos.

QUINTO. El artículo 12 quedará así:

ARTÍCULO 12. Trabajo diurno y nocturno. De conformidad con el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 160 del C.S.T.: el trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.); el trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

Se corrige la cita del artículo de la Ley 2466 de 2025 (el texto anterior citaba el artículo 25).

SEXTO. El artículo 14 quedará así:

ARTÍCULO 14. Límites y autorización. El trabajo suplementario, salvo los casos del artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse hasta en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, previa autorización expresa y escrita de la empresa, conforme al artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025. La empresa llevará el registro del trabajo suplementario de cada trabajador y lo pagará con los recargos legales.

Se elimina la regla según la cual no pueden laborarse horas extras cuando la jornada se amplía a diez (10) horas diarias, que no se mantiene en el texto vigente del artículo 22 de la Ley 50 de 1990.

SÉPTIMO. El artículo 16 quedará así:

ARTÍCULO 16. Pago del trabajo suplementario. El trabajo suplementario y el recargo por trabajo nocturno se pagarán junto con el salario del período en que se causaron o, a más tardar, con el del período siguiente (artículo 134 del C.S.T.). La empresa no reconocerá trabajo suplementario sino cuando lo autorice expresamente el Gerente General o su delegado, conforme al artículo 14 de este Reglamento.

OCTAVO. Adiciónase al artículo 24 el siguiente párrafo:

PARÁGRAFO. Licencias remuneradas del artículo 57, numeral 6, del C.S.T. Conforme al artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, la empresa concederá licencia remunerada para: (a) el ejercicio del derecho al sufragio; (b) el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; (c) grave calamidad doméstica debidamente comprobada; (d) el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización y la asistencia al entierro de compañeros, con aviso oportuno y sin que el número de ausentes perjudique el funcionamiento de la empresa; (e) la asistencia a citas médicas de urgencia o programadas, incluidas las de especialistas y las relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, informando a la empresa y presentando el soporte; (f) el cumplimiento de obligaciones escolares como acudiente, cuando el centro educativo requiera su asistencia; (g) la atención de citaciones judiciales, administrativas y legales; y (h) el día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo a quienes certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte al trabajo, en los términos de la ley. Los soportes y avisos se presentarán a la Subgerencia General.

NOVENO. En el artículo 26, la expresión «modificado por la Ley 1822 de 2017» se reemplaza por «modificado por las Leyes 1822 de 2017 y 2114 de 2021».

DÉCIMO. El artículo 27 quedará así:

ARTÍCULO 27. Licencia de paternidad y licencias parentales. El trabajador tiene derecho a la licencia de paternidad de dos (2) semanas remuneradas, con la ampliación progresiva que establece la Ley 2114 de 2021 (artículo 236 del C.S.T., modificado por la Ley 2114 de 2021), que se reconoce con el soporte del registro civil de nacimiento presentado dentro de los treinta (30) días siguientes. Los padres podrán además acogerse, en los términos de la Ley 2114 de 2021, a la licencia parental compartida — los padres pueden distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad— y a la licencia parental flexible de tiempo parcial. Estos derechos cobijan por igual a los padres biológicos y adoptantes.

Se corrige la descripción de la licencia parental compartida.

UNDÉCIMO. En el artículo 36, el inciso «Tratamiento» quedará así:

Tratamiento. Es obligatorio cumplir el tratamiento y los controles médicos ordenados. La negativa injustificada a someterse a los exámenes, controles o tratamientos ordenados en riesgos laborales puede dar lugar a que la administradora de riesgos laborales suspenda las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Laborales (artículo 55 del Decreto 1295 de 1994), y se valorará dentro del procedimiento disciplinario. La empresa no suspende ni niega por sí misma el pago de prestaciones reconocidas por las entidades del sistema.

DUODÉCIMO. En el artículo 38 se suprime el inciso final, que dice: «Los trabajadores vinculados antes del 1.º de enero de 1981 con diez (10) o más años de servicios continuos conservan el régimen indemnizatorio que les resulte más favorable».

La regla no corresponde al régimen de transición vigente y no tiene aplicación en la empresa.

DECIMOTERCERO. El artículo 39 quedará así:

ARTÍCULO 39. Estabilidad laboral reforzada. Los trabajadores en situación de discapacidad o con afectaciones de salud que limiten su desempeño, las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, los trabajadores en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, los aforados sindicales y los prepensionados gozan de estabilidad laboral reforzada y no podrán ser desvinculados por razón de su condición. Además de la justa causa comprobada, el despido requiere: (a) para las personas con discapacidad o afectaciones de salud, autorización del Inspector del Trabajo (artículo 26 de la Ley 361 de 1997); (b) para la trabajadora en embarazo o lactancia, autorización del Inspector del Trabajo (artículo 240 del C.S.T.); (c) para los aforados sindicales, autorización judicial previa (artículo 405 del C.S.T.). Durante el conflicto colectivo, el fuero circunstancial impide el despido sin justa causa comprobada. A los prepensionados se les aplica la protección que reconoce la jurisprudencia constitucional. La empresa privilegiará la reubicación y la adecuación del puesto de trabajo.

DECIMOCUARTO. El artículo 44 quedará así:

ARTÍCULO 44. Evaluaciones médicas ocupacionales. Los trabajadores deberán practicarse las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de egreso y las demás que ordene la normativa vigente (Resolución 1843 de 2025), y seguir las recomendaciones del médico. Las evaluaciones son gratuitas para el trabajador y su historia clínica es reservada: la empresa solo conoce el concepto médico ocupacional y las recomendaciones o restricciones. Para su práctica, la empresa entregará al prestador el perfil del cargo contenido en el Manual de Funciones. La negativa injustificada a practicarse las evaluaciones constituye incumplimiento de las obligaciones del trabajador en seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.10) y podrá dar lugar al procedimiento disciplinario.

DECIMOQUINTO. El inciso primero del artículo 45 quedará así:

ARTÍCULO 45. Aplicadores autorizados. Únicamente los trabajadores que cuenten con carné vigente de aplicador de plaguicidas, expedido conforme al artículo 111 del Decreto 1843 de 1991 y refrendado por la Dirección Territorial de Salud o por el ICA (artículo 112), y con autorización escrita de la empresa podrán aplicar, mezclar, manipular o preparar plaguicidas (insecticidas, herbicidas, fungicidas, productos de control biológico y demás plaguicidas) y los fertilizantes químicos que la empresa determine, conforme al Decreto 1843 de 1991, a la Resolución 2400 de 1979 y a las normas del ICA. Los productos químicos de aseo, desinfección y pintura se usan conforme a su etiqueta y a su ficha de datos de seguridad, con los EPP indicados, y no requieren el carné de aplicador.

DECIMOSEXTO. El artículo 46 quedará así:

ARTÍCULO 46. Prohibición de aplicar sin protección. Aplicar, mezclar o manipular plaguicidas o fertilizantes químicos sin el equipo de protección personal completo constituye falta gravísima conforme al numeral 2 del artículo 70 y faculta a la empresa para terminar el contrato con justa causa desde la primera ocasión, previo agotamiento del procedimiento disciplinario. Atendiendo el principio de proporcionalidad y las circunstancias del caso, la empresa podrá imponer en su lugar una suspensión de uno (1) a ocho (8) días. Los supervisores están obligados a verificar que toda aplicación se realice con el EPP completo; su omisión es falta grave a su cargo.

Con esta redacción se elimina la contradicción entre el texto anterior del artículo 46, que sancionaba la primera infracción con suspensión, y el numeral 2 del artículo 70, que la califica como causal de terminación desde la primera ocasión.

DECIMOSÉPTIMO. El último inciso del artículo 49 quedará así:

La dotación y los elementos entregados deben devolverse al terminar la relación laboral en estado acorde con el uso normal, y su entrega se registra en el acta o paz y salvo correspondiente. La falta de devolución o de firma del paz y salvo no suspende ni condiciona el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones; los descuentos por elementos no devueltos solo proceden con autorización escrita del trabajador para cada caso o por mandamiento judicial (artículos 59 y 149 del C.S.T.).

DECIMOCTAVO. El encabezado del artículo 50 quedará así:

La empresa promueve la formación y la capacitación permanente de sus trabajadores conforme al Decreto 1072 de 2015 (artículo 2.2.4.6.11), en los siguientes términos:

Se suprime la cita de la Ley 119 de 1994, que reestructura el SENA y no regula el deber de capacitación del empleador.

DECIMONOVENO. El artículo 52 quedará así:

ARTÍCULO 52. Orden jerárquico. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Gerente General.
2. Subgerente General.
3. Coordinador(a) Administrativo(a) y Comercial.
4. Supervisor Sénior y Supervisor(a) de Calidad.
5. Supervisor(a).
6. Personal operativo: jardinero, todero-jardinero, todero, aseador(a), conductor y técnico.

El orden anterior indica el rango de los cargos. La línea de mando de cada cargo es la que establece el Manual de Funciones.

PARÁGRAFO 1. Los cargos de Coordinador(a) SST, Técnico de Sistemas y Secretario(a) dependen del jefe inmediato que señala el Manual de Funciones y no ejercen autoridad disciplinaria, salvo designación para un caso concreto conforme al parágrafo 3. Sin perjuicio de lo anterior, el (la) Coordinador(a) SST puede ordenar la suspensión inmediata de cualquier tarea que represente un riesgo grave e inminente para la vida o la salud.

PARÁGRAFO 2. Autoridades disciplinarias. La diligencia de descargos la adelanta el (la) Subgerente General; la decisión de primera instancia corresponde al (a la) Coordinador(a) Administrativo(a) y Comercial; y el recurso de apelación lo resuelve el Gerente General. Ninguna persona puede intervenir en más de una de estas etapas dentro del mismo proceso. En caso de vacancia, ausencia o impedimento de cualquiera de estas autoridades, actuará quien se designe conforme al parágrafo 3.

PARÁGRAFO 3. Impedimentos y recusación. Quien deba intervenir en un proceso disciplinario y sea cónyuge, compañero(a) permanente o pariente del trabajador investigado dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o haya sido quejoso, testigo o afectado por los hechos, o tenga interés directo en la decisión, debe declararse impedido. El trabajador investigado puede recusarlo por escrito, por las mismas causales, antes de la diligencia de descargos o de la decisión. En estos casos y en los de vacancia o ausencia, el Gerente General designará por escrito, para el caso concreto, a un trabajador de nivel directivo, de coordinación o de supervisión que no haya intervenido en otra etapa del mismo proceso. Si el impedido, recusado o ausente es el Gerente General, o si este no puede hacer la designación, la designación la hará la Asamblea General de Accionistas; si sus integrantes estuvieren igualmente impedidos, se encargará a un abogado externo mediante mandato escrito. En ningún caso podrá resolver la apelación quien haya intervenido en otra etapa del mismo proceso.

PARÁGRAFO 4. Equivalencias. Las referencias que este Reglamento hace al "Director General", al "Gerente" o al "Gerente General" se entienden hechas al Gerente General; y las referencias a la "Gerencia de Recursos Humanos" o a "Recursos Humanos" se entienden hechas a la Subgerencia General, que tiene a su cargo la gestión del talento humano.

VIGÉSIMO. Adiciónanse al artículo 53 los siguientes numerales:

- 12. Implementar los ajustes razonables que garanticen el goce y ejercicio de los derechos de los trabajadores con discapacidad (artículo 57, numeral 13, del C.S.T.).
- 13. Contratar o mantener contratadas personas con discapacidad en la proporción que establece el numeral 17 del artículo 57 del C.S.T., adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, y reportar los contratos al Ministerio del Trabajo en el término legal.
- 14. Atender las órdenes que impartan las autoridades competentes en favor de trabajadores víctimas de violencias basadas en el sexo o el género, y garantizar el derecho preferente de reubicación de las trabajadoras víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar, sin desmejora de sus condiciones.

VIGESIMOPRIMERO. Los numerales 11, 12, 13 y 15 del artículo 54 quedarán así:

- 11. Participar en las capacitaciones y en las pruebas de alcoholimetría o de detección de sustancias psicoactivas que se practiquen conforme al artículo 71 de este Reglamento. La negativa a la prueba se registrará y se valorará conforme a ese artículo.
- 12. Avisar de forma inmediata a su jefe inmediato y a la Subgerencia General su inasistencia; no será válido el aviso dado únicamente a compañeros o por redes sociales.
- 13. No fumar en los lugares de trabajo (Ley 1335 de 2009), no consumir bebidas alcohólicas ni sustancias psicoactivas durante la jornada o en los sitios de trabajo, y no presentarse a laborar bajo sus efectos cuando estos afecten de manera directa el desempeño laboral, conforme al numeral 2 del artículo 56 y al artículo 71 de este Reglamento.
- 15. Devolver a la terminación del contrato la dotación, las herramientas y los elementos entregados, y suscribir el acta o paz y salvo de entrega, sin que ello condicione el pago de la liquidación, conforme al artículo 49.

VIGESIMOSEGUNDO. Adiciónanse al artículo 55 los siguientes numerales (artículo 59 del C.S.T., adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025):

- 10. Discriminar a las mujeres o a las personas por su identidad de género u orientación sexual, o incurrir en racismo, xenofobia o discriminación por ideología política, origen étnico o credo religioso, o inducir o promover prácticas discriminatorias en el trabajo.
- 11. Exigir a la trabajadora en estado de embarazo labores que impliquen esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto; su negativa no podrá dar lugar a reducción del salario ni a desmejora de sus condiciones, y la empresa garantizará su permanencia o reubicación en un puesto acorde con su estado.
- 12. Discriminar a los trabajadores víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a esas circunstancias.
- 13. Despedir o presionar la renuncia de los trabajadores por razones religiosas, políticas, raciales o étnicas.
- 14. Limitar o presionar a los trabajadores para que abandonen su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las funciones del cargo.

VIGESIMOTERCERO. El numeral 2 del artículo 56 quedará así:

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral (Sentencia C-636 de 2016), en los términos del artículo 71. En las labores con maquinaria, herramientas cortantes, vehículos, productos químicos, trabajo en alturas o atención de residentes, la empresa valorará con especial rigor el riesgo para el trabajador y para terceros; la afectación deberá acreditarse dentro del procedimiento disciplinario.

VIGESIMOCUARTO. El artículo 61 quedará así:

ARTÍCULO 61. Canales de denuncia. El trabajador puede presentar sus denuncias internamente ante su supervisor, la Subgerencia General, el Comité de Convivencia Laboral o la Gerencia General; y externamente ante el Ministerio del Trabajo, la Personería, la Procuraduría o la Fiscalía General de la Nación. El trámite interno garantiza confidencialidad, ausencia de represalias, protección de los testigos e investigación dentro de un término máximo de treinta (30) días. La existencia del canal interno no impide ni condiciona el ejercicio de las acciones administrativas y judiciales.

Las quejas de acoso laboral se tramitan conforme a los artículos 79 y 80, y las de acoso sexual conforme al artículo 83A. Si una queja de acoso sexual se presenta ante el supervisor o ante el Comité de Convivencia Laboral, estos la remitirán de inmediato y con reserva a las instancias del artículo 83A. El término de treinta (30) días de este artículo no aplica a los trámites de los artículos 80 y 83A, que se rigen por sus normas especiales.

VIGESIMOQUINTO. En el artículo 64, la expresión «conforme al numeral 6 del artículo 57 del C.S.T. y a la Ley 584 de 2000» se reemplaza por «conforme al literal d) del numeral 6 del artículo 57 del C.S.T., modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025».

VIGESIMOSEXTO. El numeral 4 del artículo 69 quedará así:

4. No usar los elementos de protección personal asignados, o usarlos de forma indebida, salvo lo previsto en el artículo 46 y en el numeral 2 del artículo 70.

VIGESIMOSÉPTIMO. Los numerales 1 y 2 del artículo 70 quedarán así:

1. Presentarse a laborar o ejecutar funciones bajo los efectos del alcohol, de sustancias psicoactivas o de medicamentos, cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral o la capacidad para ejecutar las labores de forma segura, o consumirlos durante la jornada o en los frentes de trabajo, en los términos del artículo 71.

2. Aplicar, mezclar o manipular plaguicidas o fertilizantes químicos sin el equipo de protección personal completo.

VIGESIMOCTAVO. El artículo 71 quedará así:

ARTÍCULO 71. Alcohol y sustancias psicoactivas. Queda prohibido presentarse a laborar o ejecutar funciones bajo los efectos del alcohol, de sustancias psicoactivas o de medicamentos, cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral o la capacidad para ejecutar las labores de forma segura. En las labores de conducción, trabajo en alturas, operación de equipos de corte y manipulación de productos químicos, la empresa valorará con especial rigor la afectación de la seguridad, que deberá acreditarse dentro del procedimiento disciplinario (Sentencia C-636 de 2016). No constituye falta el uso de medicamentos prescritos por un médico e informados previamente al jefe inmediato; en ese caso, si el medicamento afecta la capacidad para la labor, la empresa reubicará temporalmente al trabajador en una tarea compatible, sin desmejora de sus condiciones. También queda prohibido consumir alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada de trabajo, ya sea en las instalaciones de la empresa o en los frentes de trabajo. La conducta comprobada constituye falta gravísima.

En los cargos cuya actividad implica riesgo para el trabajador o para terceros, identificados en la matriz de peligros (IPEVR), la empresa podrá practicar pruebas de alcoholimetría o de detección de sustancias psicoactivas de forma aleatoria preventiva, por sospecha fundada o con ocasión de un accidente de trabajo. Las pruebas las practica personal médico con licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente, con cadena de custodia, respeto de la dignidad y la intimidad del trabajador y reserva de los resultados (Resolución 1843 de 2025, artículos 24 y 25; Ley 1581 de 2012). El trabajador puede negarse a la prueba; la negativa se registrará por escrito (Resolución 1843 de 2025, artículo 8, parágrafo 4) y se valorará dentro del proceso disciplinario junto con las demás pruebas, sin que por sí sola acredite el consumo. Ante un resultado positivo, además de lo previsto en este Reglamento, la empresa exhortará al trabajador a iniciar tratamiento a través de su EPS.

VIGESIMONOVENO. El artículo 74 quedará así:

ARTÍCULO 74. Oportunidad para iniciar el proceso disciplinario. El proceso disciplinario debe adelantarse de manera oportuna, en aplicación del principio de inmediatez. Como autolimitación más favorable al trabajador, la empresa adopta los siguientes términos internos, contados desde que tuvo conocimiento del hecho, para comunicar la apertura del proceso disciplinario: treinta (30) días para las faltas leves, sesenta (60) días para las graves y noventa (90) días para las gravísimas. En ningún caso se iniciará un proceso por una falta ocurrida más de un (1) año atrás. La tolerancia prolongada de una conducta sin iniciar el trámite disciplinario se entiende como condonación tácita y le resta eficacia a la sanción posterior.

TRIGÉSIMO. El artículo 75 quedará así:

ARTÍCULO 75. Procedimiento disciplinario. Antes de imponer cualquier sanción disciplinaria, incluida la terminación del contrato con justa causa por conducta del trabajador, la empresa adelantará el siguiente procedimiento, con respeto de los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, buen nombre, honra y non bis in idem (artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025):

1. Comunicación formal y escrita de la apertura del proceso al trabajador.
2. Indicación por escrito de los hechos, conductas u omisiones que se le imputan, de las faltas a que darían lugar y de su calificación provisional (leve, grave o gravísima).

3. Traslado al trabajador de todas las pruebas que fundamentan los cargos.
4. Término no inferior a cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente a la comunicación de los cargos, para que el trabajador presente sus descargos por escrito o verbalmente, controvierta las pruebas y aporte las que tenga. Si los descargos son verbales, se levantará un acta con la versión del trabajador, que este firmará.
5. Decisión escrita, motivada y congruente, que identifique las causas específicas de la decisión, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de los descargos, en la que se archive el proceso o se imponga una sanción proporcional a los hechos.
6. Notificación de la decisión al trabajador.
7. Recursos. Contra la decisión de primera instancia proceden el recurso de reposición ante quien la profirió y el de apelación ante el Gerente General, que pueden interponerse, juntos o por separado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. Los recursos se resolverán por escrito y de forma motivada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su presentación, y no pueden hacer más gravosa la sanción impuesta.

PARÁGRAFO 1. Las etapas del procedimiento las adelantan las autoridades disciplinarias del parágrafo 2 del artículo 52, con el régimen de impedimentos del parágrafo 3 del mismo artículo.

PARÁGRAFO 2. El trabajador afiliado a una organización sindical puede estar acompañado en la diligencia por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que trabajen en la empresa, quienes darán fe del procedimiento.

PARÁGRAFO 3. Al trabajador con discapacidad se le garantizarán los ajustes razonables necesarios para la comunicación y comprensión del procedimiento.

PARÁGRAFO 4. Si el trabajador se encuentra en incapacidad, licencia o vacaciones, los términos para presentar descargos y recurrir empiezan a correr cuando finalice la novedad.

PARÁGRAFO 5. El procedimiento puede adelantarse por medios tecnológicos, siempre que el trabajador tenga acceso efectivo a ellos y quede constancia de cada actuación, conforme al artículo 84 de este Reglamento.

TRIGESIMOPRIMERO. El inciso primero del artículo 76 quedará así:

Toda sanción disciplinaria debe imponerse con observancia del procedimiento del artículo 75; la que se imponga con violación de ese trámite desconoce el debido proceso (artículo 29 de la Constitución Política y artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025) y la empresa la dejará sin efecto.

TRIGESIMOSEGUNDO. En el artículo 78, la expresión «previstos por» se reemplaza por «previstos por este Reglamento y por la Política de Prevención del Acoso Laboral y Sexual».

TRIGESIMOTERCERO. El artículo 79 quedará así:

ARTÍCULO 79. Comité de Convivencia Laboral. La empresa cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, integrado por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, cada uno con su suplente. Los representantes de los trabajadores son elegidos por votación secreta y los del empleador son designados por la Gerencia General. No pueden integrar el comité los trabajadores a quienes, en el año anterior a su conformación, se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral. El período de los miembros es de dos (2) años, contados desde la comunicación de su elección o designación. El comité se reúne ordinariamente una vez al mes, y de forma extraordinaria cada vez que se reciba una queja o se requiera; sesiona con la mitad más uno de sus integrantes.

TRIGESIMOCUARTO. El artículo 80 quedará así:

ARTÍCULO 80. Trámite de las quejas de acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral tiene un rol preventivo, orientador, conciliador y canalizador: recibe y tramita de forma confidencial las quejas de acoso laboral, escucha a las partes, promueve compromisos de mejora, hace seguimiento a su cumplimiento y, si no hay acuerdo o la conducta persiste, informa a la Gerencia General para que adopte las medidas que correspondan y da por cerrado el caso, todo dentro de los términos de la Resolución 3461 de 2025; e informa al trabajador que puede acudir al inspector del trabajo o al juez competente. El comité no determina si hubo acoso laboral. Las quejas por acoso sexual no son de competencia del comité y se tramitan conforme al artículo 83A.

TRIGESIMOQUINTO. Adiciónase el artículo 83A, así:

ARTÍCULO 83A. Ruta de prevención y atención del acoso sexual. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y de la Política de Prevención del Acoso Laboral y Sexual de la empresa, se aplicarán las siguientes reglas:

- 1. Presentación de la queja.** Cualquier persona puede presentar la queja de forma verbal, escrita o electrónica ante la Subgerencia General, la Gerencia General o el (la) Coordinador(a) SST, o a través del correo electrónico exclusivo para quejas viviana@rydjardineros.com. Si la queja involucra a quien debe recibirla, se presenta ante otra de estas instancias. Cuando el presunto acosador sea superior jerárquico de la víctima, la queja deberá presentarse ante la Inspección del Trabajo, que le hará seguimiento (artículo 11, parágrafo 3, de la Ley 2365 de 2024); la empresa informará esta ruta a quien pretenda presentar la queja y, a solicitud de la víctima, adoptará igualmente las medidas de protección del numeral 3. Si el presunto acosador es el Gerente General o el Subgerente General, la queja no se presenta ante ellos.
- 2. Atención y remisión.** Quien recibe la queja debe tramitarla de inmediato, informar a la víctima de su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y, si la víctima lo solicita, remitir la queja a la autoridad competente.

3. Medidas de protección. A solicitud de la víctima, y en un término no superior a cinco (5) días hábiles, la empresa adoptará las medidas de protección que procedan, entre ellas el traslado, el trabajo en casa o teletrabajo cuando la labor lo permita, las medidas necesarias para evitar la interacción con el presunto agresor y las demás previstas en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024. Ninguna medida puede implicar desmejora de las condiciones de la víctima.

4. No confrontación ni revictimización. La víctima no será confrontada con el presunto agresor ni sometida a actos de revictimización o censura. Las quejas de acoso sexual no se someten a conciliación.

5. Confidencialidad. La identidad de la víctima y de los testigos es reservada. Las comunicaciones o publicaciones sobre los casos se harán de forma anonimizada.

6. Investigación. Si el presunto agresor es trabajador de la empresa, la investigación se adelanta conforme al procedimiento del artículo 75. La conducta de acoso sexual comprobada es falta gravísima (artículos 70 y 83).

7. Estabilidad. La empresa adoptará las medidas para garantizar la continuidad laboral de la víctima. La terminación del contrato de la víctima o de los testigos dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja, o durante su trámite, se presume represalia y carece de efecto, salvo las excepciones previstas en el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, sin perjuicio de la multa reglamentada por el Decreto 405 de 2025.

8. Información semestral. La empresa publicará semestralmente, de forma anonimizada, el número de quejas tramitadas y de sanciones impuestas, y remitirá la información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días de cada semestre (artículo 11, numeral 7, de la Ley 2365 de 2024).

TRIGESIMOSEXTO. El artículo 86 quedará así:

ARTÍCULO 86. Fijación. Cumplido lo dispuesto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa publicará este Reglamento mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios distintos de sus instalaciones y en un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento, y podrá enviarlo por correo electrónico u otros canales digitales propios, dejando constancia del envío (artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025).

TRIGESIMOSÉPTIMO. El artículo 90 quedará así:

ARTÍCULO 90. Responsables de la aplicación. La Gerencia General responde por el cumplimiento general del Reglamento; la Subgerencia General, por su socialización y aplicación; los supervisores, por su observancia en terreno; el Comité de Convivencia Laboral, por la convivencia y la prevención del acoso laboral; y las instancias del artículo 83A, por la atención del acoso sexual.

TRIGESIMOCTAVO. Versión, publicación y vigencia.

Como resultado de esta reforma, el Reglamento Interno de Trabajo pasa a la versión 004. Los demás artículos del Reglamento no se modifican. La reforma se publicará conforme a los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo y entrará en aplicación el 1 de diciembre de 2026, fecha que se indicará en la circular de publicación y que no será anterior a treinta (30) días calendario contados desde la publicación (artículo 89 de este Reglamento) ni al vencimiento del término de quince (15) días hábiles del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

Los procesos disciplinarios iniciados antes de esa fecha continúan su trámite con las reglas vigentes al momento de su apertura, aplicando en todo caso las garantías mínimas del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025. Las conductas cometidas antes de la fecha de aplicación se califican y sancionan conforme al texto del Reglamento vigente al momento de su comisión.

Publíquese y cúmplase.



AUDELINO RODRÍGUEZ RINCÓN

Gerente General / Representante Legal
C. C. 4.083.419

CIRCULAR INTERNA N.º 001 DE 2026

Para: Todos los trabajadores de R&D JARDINEROS S.A.S.

De: Gerencia General

Fecha: 29 de octubre de 2026

Asunto: Publicación de la reforma al Reglamento Interno de Trabajo (versión 004)

En cumplimiento del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, informamos que la empresa reformó su Reglamento Interno de Trabajo. El texto completo de la reforma y del Reglamento actualizado está publicado en dos (2) carteleras ubicadas en la oficina administrativa de Chía y la bodega de la empresa, y en el sitio web de la empresa, <https://rydjardineros.com/documentos>.

Contenido de la reforma

- Actualiza la clasificación del personal (artículo 3) y el orden jerárquico (artículo 52) con los cargos del Manual de Funciones versión 03.
- Define quién interviene en cada etapa del proceso disciplinario (descargos: Subgerente General; primera instancia: Coordinador(a) Administrativo(a) y Comercial; apelación: Gerente General) y las reglas de impedimento.
- Actualiza el procedimiento disciplinario (artículo 75) al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, con un término no inferior a cinco (5) días hábiles para presentar descargos.
- Ajusta el Comité de Convivencia Laboral a la Resolución 3461 de 2025 (artículos 79 y 80).
- Adiciona la ruta de prevención y atención del acoso sexual (artículo 83A), conforme a la Ley 2365 de 2024.
- Precisa que el carné de aplicador se exige para plaguicidas y fertilizantes químicos, no para productos de aseo (artículo 45), y aclara la sanción por aplicarlos sin el EPP completo (artículos 46 y 69).
- Corrige la cita del artículo de la Ley 2466 de 2025 sobre trabajo diurno y nocturno (artículo 12) y el aviso de inasistencia (artículo 54).
- Actualiza el trabajo suplementario (artículo 14), las licencias remuneradas (artículo 24), la licencia parental compartida (artículo 27), las evaluaciones médicas ocupacionales (artículo 44) y las obligaciones y prohibiciones de la empresa (artículos 53 y 55) conforme a la Ley 2466 de 2025.
- Aclara que la devolución de la dotación no condiciona el pago de la liquidación (artículos 49 y 54) y ajusta la prohibición sobre alcohol y sustancias psicoactivas a la Sentencia C-636 de 2016 (artículos 54 y 56).
- Ajusta las reglas sobre alcohol y sustancias psicoactivas y sobre las pruebas (artículos 54, 70 y 71) a la Resolución 1843 de 2025 y a la Sentencia C-636 de 2016.
- Precisa los canales de denuncia (artículo 61), el término para iniciar el proceso disciplinario (artículo 74) y los responsables de la aplicación del Reglamento (artículo 90).
- Actualiza el domicilio de la empresa y las reglas de publicación del Reglamento (artículo 86).

- Incorpora reglas sobre aprendices y menores de edad (artículo 10A); corrige las citas y la redacción de la jornada flexible (artículo 11), el pago del trabajo suplementario (artículo 16), la licencia de maternidad (artículo 26), la indemnización (artículo 38), la estabilidad laboral reforzada (artículo 39), la capacitación (artículo 50), los permisos sindicales (artículo 64) y la ineficacia de la sanción irregular (artículo 76).

Fecha de aplicación

La reforma entra en aplicación el **1 de diciembre de 2026**, fecha que no es anterior a treinta (30) días calendario desde su publicación (artículo 89 del Reglamento) ni al vencimiento del término de quince (15) días hábiles para solicitar ajustes.

Derecho a solicitar ajustes

Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación de la reforma en las carteleras y en el medio virtual, efectuada el 29 de octubre de 2026, la organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados pueden solicitar a la empresa los ajustes que consideren necesarios cuando estimen que alguna cláusula contraviene los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Las solicitudes se presentan por escrito ante la Subgerencia General o al correo electrónico viviana@rydjardineros.com. Si no hay acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente.

Cada trabajador debe firmar la constancia de recibo de esta circular.



AUDELINO RODRÍGUEZ RINCÓN

Gerente General

CONSTANCIA DE RECIBO Y SOCIALIZACIÓN

Con mi firma declaro que recibí la Circular Interna N.º 001 de 2026 y que conozco la publicación de la reforma al Reglamento Interno de Trabajo (versión 004).

N.º	Nombre	Cédula	Cargo	Firma / fecha
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				