

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

R&D JARDINEROS S.A.S · NIT 900.857.287-1

CÓDIGO	SG-SST-RI-03	VERSIÓN	003
VIGENCIA	Desde el 15 de julio de 2026	VERSIÓN ANTERIOR	002 — julio de 2026
ACTIVIDAD (CIU)	8130 — Paisajismo y servicios de mantenimiento de zonas verdes	CLASE DE RIESGO	NIVEL IV (Decreto 1607 de 2002)
DOMICILIO	Vereda Cerca de Piedra KM 2.3, Chía, Cundinamarca		

El presente Reglamento Interno de Trabajo se expide en cumplimiento de los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) y de las demás normas que lo complementan, en especial la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, la Ley 1010 de 2006 (acoso laboral), la Ley 1429 de 2010, la Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales), la Ley 1822 de 2017, la Ley 2101 de 2021 (jornada laboral), la Ley 2114 de 2021 (licencias parentales), la Ley 2191 de 2022 (desconexión laboral), la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), el Decreto 1072 de 2015 (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) y la Resolución 0312 de 2019. Rige de manera obligatoria las relaciones laborales entre R&D JARDINEROS S.A.S y todos sus trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de contratación, y hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren, salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables al trabajador.

ÍNDICE DE CONTENIDO

I	Disposiciones generales	Arts. 1 – 4
II	Condiciones de admisión y período de prueba	Arts. 5 – 9
III	Trabajadores accidentales o transitorios	Art. 10
IV	Jornada y horario de trabajo	Art. 11
V	Trabajo suplementario y trabajo nocturno	Arts. 12 – 16
VI	Días de descanso legalmente obligatorios	Arts. 17 – 19
VII	Vacaciones remuneradas	Arts. 20 – 23
VIII	Permisos y licencias	Arts. 24 – 28
IX	Salario: modalidades, lugar, días y horas de pago	Arts. 29 – 31
X	Prestaciones sociales y auxilios	Arts. 32 – 36
XI	Terminación del contrato e indemnizaciones	Arts. 37 – 39
XII	Servicio médico, medidas de seguridad y riesgos laborales	Arts. 40 – 44

XIII	Manejo seguro de productos químicos y plaguicidas	Arts. 45 – 46
XIV	Herramientas, equipos y dotación	Arts. 47 – 49
XV	Formación y capacitación	Art. 50
XVI	Prescripciones de orden (deberes del trabajador)	Art. 51
XVII	Orden jerárquico	Art. 52
XVIII	Obligaciones y prohibiciones especiales	Arts. 53 – 56
XIX	Protección de datos personales y privacidad	Arts. 57 – 59
XX	Prohibición de represalias y canal de denuncia	Arts. 60 – 61
XXI	Derecho de asociación sindical y negociación colectiva	Arts. 62 – 65
XXII	Escala de faltas y sanciones disciplinarias	Arts. 66 – 74
XXIII	Procedimiento disciplinario y debido proceso	Arts. 75 – 76
XXIV	Reclamos: personas ante quienes se presentan	Art. 77
XXV	Prevención del acoso laboral y Comité de Convivencia	Arts. 78 – 80
XXVI	Derecho a la desconexión laboral	Art. 81
XXVII	Igualdad, no discriminación y prohibición de acoso sexual	Arts. 82 – 83
XXVIII	Medios electrónicos para notificaciones internas	Art. 84
XXIX	Publicación, vigencia y disposiciones finales	Arts. 85 – 91



CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Objeto social y ámbito de aplicación. R&D JARDINEROS S.A.S (NIT 900.857.287-1) es una sociedad legalmente constituida, con domicilio principal en la vereda Cerca de Piedra KM 2.3 del municipio de Chía (Cundinamarca), dedicada a la prestación de servicios de jardinería, mantenimiento de zonas verdes y áreas comunes, poda y tala de árboles, manejo de jardines verticales, aplicación de productos fitosanitarios y servicios conexos en la Sabana de Bogotá. El presente Reglamento rige las relaciones laborales entre la empresa y todos sus trabajadores, con independencia de la modalidad de contratación.

ARTÍCULO 2. Partes obligadas. A las disposiciones de este Reglamento quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

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

- **Personal operativo:** jardineros, podadores, aplicadores de productos químicos y operarios de mantenimiento.
- **Personal de servicios generales:** operarios de limpieza y aseo.
- **Personal supervisorio:** supervisores de operaciones y líderes de cuadrilla.
- **Personal administrativo:** coordinadores, gerentes y personal de oficina.

ARTÍCULO 4. Clasificación de riesgo y seguridad social. Por la naturaleza de las labores —jardinería, poda, trabajo en alturas y manejo de equipos motorizados y de productos químicos—, la actividad se clasifica en **clase de riesgo IV** conforme a la tabla del Decreto 1607 de 2002. La cotización a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) está íntegramente a cargo del empleador. Todo trabajador debe estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral (EPS, fondo de pensiones y ARL) desde el inicio de la relación laboral, y la empresa realiza los aportes parafiscales que le corresponden a la caja de compensación familiar, al SENA y al ICBF en los términos de ley.

CAPÍTULO II — CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 5. Documentos de admisión. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe presentar su solicitud para el registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía o documento de identidad, según el caso.
2. Certificados de antecedentes disciplinarios (Procuraduría General de la Nación), penales (Policía Nacional) y fiscales (Contraloría General), una vez sea seleccionado.
3. Hoja de vida debidamente diligenciada, con los certificados de formación y experiencia que requiera el cargo.
4. Según el cargo, tarjeta o licencia profesional vigente expedida por la entidad que regule la profesión, y certificado vigente de trabajo en alturas o de aplicador de plaguicidas cuando la labor lo exija.
5. Certificaciones laborales de los empleadores con quienes haya trabajado.
6. Examen médico ocupacional de ingreso, practicado por la entidad autorizada por la empresa y a cargo de esta.

ARTÍCULO 6. Veracidad de la información. El aspirante declara, bajo la gravedad de juramento, que la información y los documentos aportados son veraces. La falsedad o adulteración de cualquier documento o dato en el proceso de admisión constituye justa causa de terminación del contrato, conforme al numeral 1 del artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 7. Objeto del período de prueba. Una vez admitido el aspirante, la empresa 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 este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 8. Estipulación y duración. El período de prueba debe constar por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral 1, C.S.T.). No puede exceder de dos (2) meses. En los contratos 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, sin exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato (artículo 7°, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 9. Terminación durante el período de prueba. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III — TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 10. Definición y derechos. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupan en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°, C.S.T.), así como a las prestaciones de ley y a la afiliación al Sistema de Seguridad Social.

CAPÍTULO IV — JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. Jornada ordinaria y horario. En cumplimiento de la Ley 2101 de 2021, la jornada ordinaria máxima legal es de **cuarenta y dos (42) horas semanales** a partir del 15 de julio de 2026. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de las áreas operativas se distribuirán, según las necesidades del servicio, dentro de los siguientes parámetros:

- **Días laborables:** de lunes a sábado, o la distribución que se pacte en cinco (5) o seis (6) días.
- **Jornada diaria:** mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas, sin exceder el promedio de 42 horas semanales.
- **Descanso obligatorio:** mínimo un (1) día completo por semana, que podrá coincidir con el domingo.
- **Hora de almuerzo:** una (1) hora, que no se computa como tiempo de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Si se llegare a laborar en domingo, se reconocerá el recargo legal correspondiente o el día compensatorio de descanso remunerado, previo diligenciamiento del formato correspondiente y autorización del Director General o de quien él delegue.

PARÁGRAFO 2. La empresa podrá organizar la jornada conforme al artículo 165 del C.S.T. mediante jornadas flexibles, distribuyendo las 42 horas semanales en máximo seis (6) días con un día de descanso obligatorio, respetando los límites de mínimo cuatro (4) y máximo nueve (9) horas diarias. Esta flexibilidad no constituye trabajo suplementario mientras se respeten dichos promedios.

PARÁGRAFO 3. La hora de almuerzo y los períodos de refrigerio no se consideran tiempo de trabajo. La empresa reglamentará pausas activas dentro de la jornada para el bienestar de los trabajadores, conforme al SG-SST.

CAPÍTULO V — TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 12. Trabajo diurno y nocturno. De conformidad con el artículo 25 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.).

ARTÍCULO 13. Trabajo suplementario. 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 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, previa autorización expresa de la empresa, sin exceder de doce (12) horas a la semana. Cuando la jornada se amplíe por acuerdo a diez (10) horas diarias, no podrá en el mismo día laborarse horas extras.

ARTÍCULO 15. Tasas de recargo. Los recargos se liquidan conforme a la Ley 2466 de 2025, así:

CONCEPTO	RECARGO	BASE DE LIQUIDACIÓN
Recargo nocturno (7:00 p. m. – 6:00 a. m.)	35 %	Sobre el valor del trabajo ordinario diurno
Hora extra diurna	25 %	Sobre el valor ordinario diurno
Hora extra nocturna	75 %	Sobre el valor ordinario diurno
Trabajo dominical o festivo (desde el 1.º de julio de 2026)	90 %	Sobre el salario ordinario, proporcional a las horas laboradas
Trabajo dominical o festivo (desde el 1.º de julio de 2027)	100 %	Sobre el salario ordinario, proporcional a las horas laboradas

El recargo por trabajo dominical y festivo se incrementa de forma progresiva conforme a la Ley 2466 de 2025: 80 % en 2025, 90 % desde el 1.º de julio de 2026 y 100 % desde el 1.º de julio de 2027. Cada recargo se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro (artículo 24, Ley 50 de 1990). El valor se liquidará según la norma vigente al momento exacto de la causación.

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

CAPÍTULO VI — DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 17. Descanso dominical y festivo. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta reconocidos como tales por la legislación laboral (Ley 51 de 1983 y normas concordantes). El trabajo en domingo y festivos se remunerará con el recargo vigente conforme al artículo 15 de este Reglamento.

ARTÍCULO 18. Duración y proporcionalidad. El descanso en domingos y festivos tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas. Cuando la jornada convenida 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 5, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 19. Día de descanso convenido. El trabajador podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea el sábado o el domingo, reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical.

CAPÍTULO VII — VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 20. Derecho a vacaciones. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. Época de vacaciones. La época de vacaciones será señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a su causación, dando a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le serán concedidas (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 22. Compensación en dinero. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones (artículo 20, Ley 1429 de 2010). En todo caso, el trabajador gozará anualmente de al menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones no acumulables.

ARTÍCULO 23. Registro de vacaciones. El empleador llevará un registro de vacaciones con la fecha de ingreso, la fecha en que se toman, la fecha en que terminan y su remuneración (Decreto 13 de 1967). En los contratos a término fijo inferior a un año, el trabajador tendrá derecho al pago proporcional de vacaciones.

CAPÍTULO VIII — PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 24. Permisos. La empresa concederá a sus trabajadores, previa información y autorización, los permisos necesarios para el ejercicio del sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de compañeros, en las condiciones señaladas por la ley y por este Reglamento.

PARÁGRAFO. Las demás solicitudes de permiso no remunerado no son de obligatorio otorgamiento. De concederse, podrán compensarse con tiempo de trabajo o descontarse, a opción de la empresa y previo acuerdo con el trabajador, sin afectar derechos ciertos e irrenunciables.

ARTÍCULO 25. Licencia por luto. Conforme a la Ley 1280 de 2009, que adicionó el numeral 10 del artículo 57 del C.S.T., el trabajador tiene derecho a una licencia remunerada por luto de **cinco (5) días hábiles**, cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación laboral, en caso de fallecimiento de:

PARENTESCO	GRADO	LICENCIA REMUNERADA
Cónyuge o compañero(a) permanente	—	5 días hábiles
Padre o madre; hijos	1.° de consanguinidad	5 días hábiles
Abuelos; nietos; hermanos	2.° de consanguinidad	5 días hábiles
Suegros	1.° de afinidad	5 días hábiles
Padres o hijos adoptantes o adoptivos	1.° civil	5 días hábiles

Procedimiento: el trabajador comunicará el hecho a su jefe inmediato y a Recursos Humanos de forma inmediata, y presentará el registro civil de defunción dentro de los treinta (30) días siguientes. La licencia se paga con el salario ordinario completo y no es descontable ni compensable con vacaciones.

ARTÍCULO 26. Licencia de maternidad. Conforme al artículo 236 del C.S.T., modificado por la Ley 1822 de 2017, la trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de **dieciocho (18) semanas** remuneradas en la época del parto. De ellas, la trabajadora debe disfrutar obligatoriamente al menos una (1) semana antes de la fecha probable del parto, pudiendo trasladar hasta dos (2) semanas al parto por decisión médica. En caso de parto múltiple la licencia se amplía en dos (2) semanas, y en el de hijo prematuro se suma el tiempo que faltó para el parto a término. La empresa concederá a la trabajadora en período de lactancia dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor (artículo 238, C.S.T.), y conservará su puesto de trabajo. Por virtud del fuero de maternidad, ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del inspector del trabajo.

ARTÍCULO 27. Licencia de paternidad y licencias parentales. El trabajador tiene derecho a una licencia de paternidad de **dos (2) semanas** remuneradas (artículo 236, parágrafo 1, 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** —hasta seis (6) de las últimas doce (12) semanas de la licencia de maternidad pueden ser distribuidas entre ambos padres— y a la **licencia parental flexible de tiempo parcial**. Estos derechos cobijan por igual a los padres biológicos y adoptantes.

ARTÍCULO 28. Permisos de salud y demás permisos legales. La empresa concede permiso remunerado para la asistencia a citas médicas, exámenes ocupacionales y controles de salud propios, procurando el trabajador que la asignación no coincida con la jornada y presentando el soporte de la EPS o de la institución respectiva. Igualmente se reconocen los permisos y licencias previstos en la Ley 2466 de 2025 para la atención de personas dependientes y para situaciones de salud propias o familiares, en los términos y con los soportes que la ley establezca.

CAPÍTULO IX — SALARIO: MODALIDADES, LUGAR, DÍAS Y HORAS DE PAGO

ARTÍCULO 29. Formas y libertad de estipulación. El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades (por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea), respetando siempre el salario mínimo legal mensual vigente o el fijado en pactos o convenciones. En ningún caso el salario será inferior al mínimo legal vigente para el respectivo año.

ARTÍCULO 30. Salario integral. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, podrá pactarse por escrito un salario integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense prestaciones, recargos y beneficios, excepto las vacaciones. En ningún caso será inferior a diez (10) SMLMV más el factor prestacional correspondiente, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha cuantía (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 31. Lugar, período y forma de pago. El salario se pagará directamente al trabajador o a quien él autorice por escrito, por períodos iguales y vencidos. El pago se efectuará en efectivo o mediante consignación en la cuenta de nómina que acredite el trabajador. El pago de horas extras y recargos se realizará junto con el salario del período en que se causaron o, a más tardar, con el del período siguiente (artículo 134, C.S.T.). Con cada pago la empresa entregará el comprobante o desprendible de nómina con la discriminación de conceptos, devengos y deducciones.

CAPÍTULO X — PRESTACIONES SOCIALES Y AUXILIOS

ARTÍCULO 32. Auxilio de cesantía. Todo trabajador tiene derecho a un auxilio de cesantía equivalente a **un (1) mes de salario por cada año de servicios** y proporcionalmente por fracción de año (artículo 249, C.S.T.). La liquidación se efectúa al 31 de diciembre de cada año y la empresa consigna el valor en el fondo de cesantías elegido por el trabajador **a más tardar el 14 de febrero** del año siguiente (artículo 99, Ley 50 de 1990). A la terminación del contrato, las cesantías causadas y no consignadas se pagan directamente al trabajador dentro de la liquidación definitiva.

ARTÍCULO 33. Intereses a las cesantías. Sobre las cesantías causadas al 31 de diciembre, o a la fecha de terminación del contrato, el trabajador tiene derecho a un interés del **doce por ciento (12 %) anual** o proporcional por fracción, que la empresa paga directamente al trabajador a más tardar el **31 de enero** del año siguiente (Ley 52 de 1975).

ARTÍCULO 34. Prima de servicios. Todo trabajador tiene derecho a una prima de servicios equivalente a **treinta (30) días de salario por año**, que se reconoce en dos pagos semestrales de quince (15) días cada uno: el primero a más tardar el **30 de junio** y el segundo dentro de los primeros veinte (20) días de **diciembre** (artículo 306 del C.S.T., modificado por la Ley 1788 de 2016). Si el trabajador no ha laborado el semestre completo, la prima se paga en proporción al tiempo trabajado, cualquiera que sea la causa de la terminación del contrato.

ARTÍCULO 35. Auxilio de transporte y calzado y vestido de labor. Los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tienen derecho al auxilio de transporte fijado anualmente por el Gobierno Nacional (Ley 15 de 1959) y a la entrega gratuita de calzado y vestido de labor en los términos del Capítulo XIV de este Reglamento.

ARTÍCULO 36. Incapacidades y auxilio por enfermedad. El manejo de las incapacidades se sujeta a las siguientes reglas:

- **Origen común.** Los dos (2) primeros días de incapacidad están a cargo del empleador (Decreto 2943 de 2013); a partir del tercer día y hasta el día noventa (90) la EPS reconoce un auxilio equivalente al 66,67 % del salario, y del día 91 al 180 el 50 %, sin que en ningún caso el auxilio resulte inferior al salario mínimo legal mensual vigente.
- **Origen laboral.** Desde el día siguiente al accidente de trabajo o al diagnóstico de la enfermedad laboral, la ARL reconoce el subsidio equivalente al 100 % del ingreso base de cotización (Ley 776 de 2002).
- **Reporte.** El trabajador debe informar la incapacidad a su jefe inmediato el mismo día de su expedición y radicar el documento original en Recursos Humanos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. La omisión reiterada del reporte constituye falta grave.
- **Tratamiento.** Es obligatorio cumplir el tratamiento y los controles médicos ordenados. La negativa injustificada hace perder el derecho a la prestación económica por la incapacidad que sobrevenga (artículo 55, Decreto 1295 de 1994).
- **Reintegro.** El reintegro se hará conforme a las recomendaciones y restricciones médicas, con reubicación laboral cuando sea necesario.
- **Pérdida de capacidad laboral.** Cuando la incapacidad se prolongue o quede secuela permanente, la empresa acompañará el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral ante la EPS, la ARL o la junta de calificación de invalidez, según corresponda.

CAPÍTULO XI — TERMINACIÓN DEL CONTRATO E INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 37. Causales de terminación. El contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 61 del C.S.T. La terminación unilateral con justa causa se rige por el artículo 62 del C.S.T. y, tratándose de faltas del trabajador, exige el agotamiento previo del procedimiento disciplinario del Capítulo XXIII de este Reglamento. A la terminación del contrato, la empresa liquida y paga los salarios y prestaciones causados, y entrega al trabajador la certificación laboral y la copia de su liquidación.

ARTÍCULO 38. Indemnización por terminación sin justa causa. Cuando la empresa termine el contrato sin justa causa comprobada, deberá pagar al trabajador la indemnización del artículo 64 del C.S.T., así:

MODALIDAD DE CONTRATO	INDEMNIZACIÓN
Término fijo	El valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo pactado.
Obra o labor determinada	El valor de los salarios del tiempo que falte para la terminación de la obra, sin que sea inferior a quince (15) días.
Indefinido — salario inferior a 10 SMLMV	Treinta (30) días de salario por el primer año de servicio y veinte (20) días adicionales por cada año subsiguiente, proporcionalmente por fracción.
Indefinido — salario igual o superior a 10 SMLMV	Veinte (20) días de salario por el primer año de servicio y quince (15) días adicionales por cada año subsiguiente, proporcionalmente por fracción.

La indemnización no sustituye ni excluye el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones causadas. 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.

ARTÍCULO 39. Estabilidad laboral reforzada. Los trabajadores en situación de discapacidad o con limitaciones que afecten 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**: no podrán ser desvinculados por razón de su condición y su despido requiere justa causa comprobada y la autorización previa de la autoridad competente (artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional aplicable). La empresa privilegiará la reubicación y la adecuación del puesto de trabajo.

CAPÍTULO XII — SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 40. Obligación del empleador en SST. Es obligación del empleador velar por la salud, la seguridad y la higiene de los trabajadores y garantizar los recursos para ejecutar actividades permanentes de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, conforme al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019).

ARTÍCULO 41. Servicios médicos y afiliación. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o la ARL a la cual estén afiliados. Dada la naturaleza de las labores de jardinería, poda y manejo de equipos motorizados, la actividad se clasifica en clase de riesgo IV, cuya cotización a la ARL está íntegramente a cargo del empleador.

ARTÍCULO 42. Aviso de enfermedad. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato o a su representante, quien dispondrá lo necesario para que sea examinado por el médico correspondiente. La inasistencia sin aviso ni justificación se considerará injustificada. Será falta grave reportar un accidente o una enfermedad de origen común como si fuera de origen laboral, o a la inversa.

ARTÍCULO 43. Accidentes de trabajo. En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato ordenará de inmediato los primeros auxilios, la remisión al médico y las medidas necesarias, e informará el accidente en los términos de la Ley 1562 de 2012 y de la Resolución 1401 de 2007. Todo accidente será reportado a la ARL y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, y al interior de la empresa dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al hecho.

ARTÍCULO 44. Exámenes médicos ocupacionales. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, así como a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico. Los exámenes son gratuitos para el trabajador y su resultado es confidencial: la empresa solo conoce el concepto de aptitud y las recomendaciones o restricciones. La negativa injustificada a practicárselos hará perder el derecho a la prestación económica por la incapacidad que sobrevenga (artículo 55, Decreto 1295 de 1994).

CAPÍTULO XIII — MANEJO SEGURO DE PRODUCTOS QUÍMICOS Y PLAGUICIDAS

ARTÍCULO 45. Aplicadores autorizados. Únicamente los trabajadores que cuenten con **certificado o carné vigente de aplicador de plaguicidas** podrán aplicar, mezclar, manipular o preparar productos químicos y fitosanitarios, conforme al Decreto 1843 de 1991, a la Resolución 2400 de 1979 y a las normas del ICA.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR APLICADOR

1. Mantener vigente el certificado o carné de aplicador y asistir a la capacitación anual (mínimo ocho horas).
2. Usar de forma permanente y completa el equipo de protección personal (EPP) especial: respirador con filtro certificado, guantes para químicos, monogafas o careta, botas de seguridad y traje impermeable.
3. Consultar y seguir la ficha de datos de seguridad (FDS/MSDS) y la etiqueta de cada producto antes de su uso.
4. Registrar cada aplicación (producto, dosis, área, fecha, hora y responsable) en el formato dispuesto por la empresa.
5. Reportar de inmediato a su supervisor y a Recursos Humanos cualquier síntoma de intoxicación, propio o de un compañero.
6. No comer, beber ni fumar durante la preparación o la aplicación, y lavarse manos y rostro inmediatamente después.
7. Respetar los periodos de reingreso al área tratada y señalizar la zona mientras dure la restricción.
8. Disponer los envases y remanentes conforme al procedimiento de gestión de residuos peligrosos; queda prohibido reutilizar envases.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

1. Suministrar sin costo alguno el EPP completo y certificado, y reponerlo cuando se deteriore.
2. Mantener disponible y actualizada la ficha de datos de seguridad (FDS) de todos los productos en uso.
3. Impartir capacitación inicial obligatoria antes de la primera aplicación y capacitación anual de actualización.
4. Garantizar el transporte y el almacenamiento seguro de los productos, separados de alimentos y de la dotación.
5. Disponer de botiquín, agua limpia para lavado de emergencia y los teléfonos de atención toxicológica en cada frente de trabajo.
6. Practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos que correspondan a la exposición a plaguicidas.
7. Reportar a la ARL todo accidente o intoxicación derivada de la manipulación de químicos.

ARTÍCULO 46. Prohibición de aplicar sin protección. Constituye **falta gravísima** aplicar, mezclar o manipular cualquier producto químico sin el equipo de protección personal completo. La primera infracción se sanciona con suspensión de uno (1) a ocho (8) días y la reincidencia constituye justa causa de terminación del contrato (numeral 6 del artículo 62 del C.S.T.), en ambos casos previo agotamiento del procedimiento disciplinario. Los supervisores están obligados a verificar que toda aplicación se realice con el EPP completo; su omisión es falta grave a su cargo.

CAPÍTULO XIV — HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y DOTACIÓN

ARTÍCULO 47. Suministro a cargo de la empresa. La empresa proporciona sin costo alguno para el trabajador las herramientas de jardinería, los equipos motorizados, los elementos de protección personal, los uniformes de trabajo y los elementos de seguridad especial que requiera la labor (artículo 57, C.S.T.). Es responsabilidad de la empresa mantener las herramientas en buen estado, realizar el mantenimiento preventivo y reemplazar los elementos defectuosos o desgastados. **El trabajador no puede ser obligado a aportar sus propias herramientas.**

ARTÍCULO 48. Responsabilidad por herramientas y equipos. El trabajador es responsable de la custodia y el cuidado de las herramientas y equipos que se le entreguen, lo cual se documenta en el acta de entrega correspondiente. En caso de daño o pérdida se aplican las siguientes reglas:

- **Desgaste natural o daño por uso normal:** no genera descuento alguno.
- **Daño ocurrido en accidente de trabajo:** no genera descuento alguno.
- **Hurto o pérdida con negligencia comprobada:** solo procede el descuento previo agotamiento del procedimiento disciplinario y con **autorización escrita del trabajador** o mandamiento judicial (artículo 59, numeral 1, C.S.T.).
- El descuento acordado no podrá exceder del diez por ciento (10 %) del salario mensual del trabajador y deberá respetar el mínimo inembargable.

ARTÍCULO 49. Dotación de calzado y vestido de labor. Los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y lleven más de tres (3) meses vinculados tienen derecho a recibir, **gratuitamente y tres (3) veces al año**, un par de zapatos y un vestido de labor, en las fechas legales del **30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre** (artículos 230 y 232, C.S.T.). Los elementos de protección personal se entregan y reponen según el desgaste y el riesgo de la labor, con independencia de las entregas de dotación. Queda prohibido compensar la dotación en dinero. El trabajador está obligado a usarla en el desempeño de sus labores; su no utilización injustificada exime a la empresa de la entrega siguiente (artículo 233, C.S.T.). La dotación y los elementos entregados son propiedad de la empresa y deben devolverse al terminar la relación laboral en estado acorde con el uso normal, mediante el paz y salvo de entrega de dotación.

CAPÍTULO XV — FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 50. Capacitación obligatoria. La empresa promueve la formación y la capacitación permanente de sus trabajadores conforme a la Ley 119 de 1994 y al Decreto 1072 de 2015, en los siguientes términos:

- **Inducción y capacitación inicial** (antes de iniciar labores): mínimo dieciséis (16) horas, distribuidas en seguridad y salud en el trabajo (4 h), riesgos propios del cargo (4 h), manejo seguro de herramientas y equipos (4 h) y normas internas y reglamento (2 h). Quien manipule plaguicidas recibe ocho (8) horas adicionales y quien trabaje en alturas, la formación certificada que exige la Resolución 4272 de 2021.
- **Capacitación anual de actualización:** mínimo ocho (8) horas al año en SST y riesgos laborales, más la reinducción anual del SG-SST.

- **Horario y pago:** la capacitación impartida dentro de la jornada se paga como tiempo de trabajo ordinario; la programada fuera de la jornada se remunera con los recargos que correspondan.
- **Obligación del trabajador:** asistir a las capacitaciones obligatorias y firmar el registro de asistencia. La inasistencia injustificada constituye falta grave.

CAPÍTULO XVI — PRESCRIPCIONES DE ORDEN (DEBERES DEL TRABAJADOR)

ARTÍCULO 51. Deberes generales. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a los compañeros de trabajo y procurar completa armonía en las relaciones laborales.
3. Guardar buena conducta y obrar con espíritu de leal colaboración.
4. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
5. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
6. Observar las medidas de higiene y seguridad indicadas para el manejo de máquinas e instrumentos.
7. Permanecer durante la jornada en el sitio donde debe desempeñar sus labores.
8. Mantener aseada el área de trabajo asignada, conforme a la política de orden y aseo.
9. Tener listos los materiales y herramientas necesarios para su función.
10. Asistir puntualmente al trabajo y no retirarse antes de la hora de salida sin autorización expresa.
11. Responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo confiados, salvo deterioro natural.
12. Conservar y restituir en buen estado los instrumentos y útiles facilitados.
13. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con superiores, compañeros y clientes.
14. Utilizar permanentemente la dotación y los elementos de protección personal suministrados.
15. Utilizar de forma racional los insumos suministrados.
16. Reportar de inmediato accidentes, incidentes, condiciones y actos inseguros.

CAPÍTULO XVII — ORDEN JERÁRQUICO

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

1. Director General
2. Subgerente General
3. Coordinador de Calidad
4. Gerente de Recursos Humanos
5. Coordinador Administrativo y Comercial
6. Supervisor
7. Líder de Cuadrilla
8. Personal de Jardinería
9. Personal de Aseo

PARÁGRAFO. La facultad de tomar los descargos corresponde a la Gerencia de Recursos Humanos; las sanciones disciplinarias las impondrá el Gerente General o su delegado; y las apelaciones serán resueltas por el Gerente General, conforme al procedimiento del Capítulo XXIII.

ARTÍCULO 53. Obligaciones especiales del empleador (artículo 57, C.S.T.).

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias.
2. Procurar locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder las licencias y permisos en los términos de este Reglamento y de la ley.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, certificación sobre tiempo de servicio, cargo y salario.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de edad que ordena la ley.
9. Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos del artículo 238 del C.S.T. y conservar su puesto.
10. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Garantizar el derecho a la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 54. Obligaciones especiales del trabajador (artículo 58, C.S.T.).

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados y acatar las órdenes e instrucciones según el orden jerárquico.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, información reservada cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa; ello no obsta para denunciar delitos ante las autoridades.
3. Conservar y restituir en buen estado los instrumentos y materias primas.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente.
7. Observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por la empresa o las autoridades.
8. Registrar y mantener actualizado su domicilio y dirección (artículo 58, C.S.T.).
9. Presentarse puntualmente al lugar de trabajo y no retirarse antes de la hora de salida salvo autorización expresa.
10. Prestar el servicio contratado con alto estándar de calidad y mantener presentación personal impecable.
11. Participar en las capacitaciones y en las pruebas de alcoholemia que programe la empresa, en los términos del artículo 71 de este Reglamento.
12. Avisar de forma inmediata al Gerente General y a Recursos Humanos su inasistencia; no será válido el aviso dado únicamente a compañeros o por redes sociales.
13. No fumar ni consumir sustancias alucinógenas (alcohol, drogas y demás) en el sitio de trabajo, ni presentarse en estado de embriaguez.
14. Utilizar correcta y permanentemente el uniforme y los elementos de protección personal (bota punta de acero, careta, guantes, protección visual y auditiva).
15. Suscribir, a la terminación del contrato, el paz y salvo por entrega de dotación y elementos, para efectos de la liquidación.

ARTÍCULO 55. Prohibiciones al empleador (artículo 59, C.S.T.).

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del salario sin autorización escrita del trabajador o mandamiento judicial.
2. Obligar a los trabajadores a comprar mercancías en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para ser admitido o por cualquier motivo relacionado con el empleo.
4. Limitar o presionar el derecho de asociación.

5. Imponer obligaciones de carácter religioso o político, o dificultar el ejercicio del sufragio.
6. Adoptar el sistema de «lista negra» contra trabajadores que se separen del servicio.
7. Cerrar intempestivamente la empresa.
8. Ejecutar cualquier acto que vulnere los derechos de los trabajadores o su dignidad.
9. Formular requerimientos laborales por fuera de la jornada, salvo las excepciones legales (desconexión laboral, Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 56. Prohibiciones al trabajador (artículo 60, C.S.T.).

1. Sustraer de la empresa útiles de trabajo, materias primas o productos del inventario sin permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo autorización legal para vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso, salvo huelga o paro legalmente notificados.
5. Realizar trabajos particulares en horario laboral con herramienta o uniforme de la empresa.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o suspender labores para atender asuntos personales.
7. Hacer colectas, rifas o propaganda no autorizada en los lugares de trabajo.
8. Negociar herramientas o bienes del empleador con ánimo de lucro personal.
9. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
10. Contestar en forma altanera, irrespetuosa o grosera a superiores, compañeros o clientes.
11. Utilizar de forma excesiva el celular durante la jornada para asuntos personales.
12. Realizar labores de poda sin la debida protección (malla de protección de vidrios, EPP).
13. Retirar, anular o modificar los dispositivos o guardas de seguridad de máquinas y equipos.
14. Introducir al lugar de trabajo elementos ajenos a la labor sin autorización.
15. Permitir el acceso de personas extrañas a las instalaciones incumpliendo los controles establecidos.

CAPÍTULO XIX — PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y PRIVACIDAD

ARTÍCULO 57. Tratamiento de datos personales. Para efectos de la Ley 1581 de 2012 y del Decreto 1074 de 2015, **el trabajador es el titular** de sus datos personales y **la empresa es responsable del tratamiento**. Los datos recolectados se tratan únicamente para: (i) la ejecución de la relación laboral; (ii) la gestión de nómina, seguridad social y prestaciones; (iii) los procesos de gestión humana, formación y disciplinarios; (iv) el cumplimiento de obligaciones legales y requerimientos de autoridad; y (v) la seguridad de las personas y las instalaciones. Los datos no se comparten con terceros sin autorización previa del titular, salvo cuando la ley lo exija o lo autorice. El tratamiento de datos sensibles —entre ellos los de salud y los datos biométricos— requiere autorización expresa y su entrega es facultativa.

ARTÍCULO 58. Derechos del titular. Todo trabajador puede conocer, actualizar y rectificar sus datos personales; solicitar prueba de la autorización otorgada; ser informado sobre el uso dado a sus datos; presentar quejas ante la Superintendencia de Industria y Comercio; y revocar la autorización o solicitar la supresión cuando no exista un deber legal o contractual de conservarlos. Las solicitudes se presentan por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos y se atienden en un término máximo de **diez (10) días hábiles** tratándose de consultas y de **quince (15) días hábiles** tratándose de reclamos, prorrogables en los términos de ley.

ARTÍCULO 59. Vigilancia, monitoreo y comunicaciones. La empresa no realizará vigilancia, monitoreo, grabación, geolocalización ni revisión de comunicaciones personales del trabajador sin su consentimiento previo, informado y documentado por escrito. Los sistemas de videovigilancia y de control de acceso, cuando existan, tienen finalidad exclusivamente de seguridad, están debidamente señalizados y no se instalan en áreas destinadas a la intimidad. Las herramientas tecnológicas suministradas por la empresa (correo corporativo, plataformas y dispositivos) son de uso laboral y su supervisión se limita a esa finalidad, respetando la intimidad del trabajador.

CAPÍTULO XX — PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y CANAL DE DENUNCIA

ARTÍCULO 60. Protección contra represalias. La empresa **prohíbe expresamente** toda represalia, intimidación o castigo contra el trabajador que: denuncie acoso laboral, discriminación o violencia; reporte riesgos, incidentes o condiciones inseguras; denuncie incumplimientos de las normas; ejerza derechos sindicales; formule denuncias ante las autoridades; o se niegue a ejecutar labores que impliquen riesgo grave e inminente para su vida o su salud. Se consideran represalias prohibidas, entre otras: los cambios de horario o de sede con fines punitivos, la asignación de labores más gravosas, la disminución del salario, la suspensión o terminación del contrato, la exclusión de beneficios, el aislamiento y los comentarios degradantes. Toda represalia comprobada constituye falta gravísima del funcionario que la ejerza, sin perjuicio de las acciones legales que asistan al trabajador afectado (Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 61. Canales de denuncia. El trabajador puede presentar sus denuncias **internamente** ante su supervisor, la Gerencia de Recursos Humanos, 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.

CAPÍTULO XXI — DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 62. Derecho de asociación. Conforme al artículo 39 de la Constitución Política y a los artículos 353 y siguientes del C.S.T., los trabajadores tienen derecho a constituir organizaciones sindicales sin autorización previa, a afiliarse y desafiliarse libremente y a ejercer sus derechos sindicales sin interferencia, amenaza, coacción ni represalia.

ARTÍCULO 63. Fuero sindical. Los trabajadores amparados por fuero sindical no pueden ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados sin justa causa calificada previamente por el juez del trabajo (artículos 405 y siguientes del C.S.T.). El fuero de los miembros de la junta directiva ampara durante el tiempo del mandato y **seis (6) meses más** (artículo 406, C.S.T.).

ARTÍCULO 64. Permisos sindicales. La empresa concede los permisos necesarios para el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización, conforme al numeral 6 del artículo 57 del C.S.T. y a la Ley 584 de 2000: asistencia a asambleas, participación en negociaciones colectivas, capacitaciones y congresos sindicales, y ejercicio de la representación. Las condiciones y la remuneración de los permisos se acuerdan con la organización sindical.

ARTÍCULO 65. Negociación colectiva. La empresa reconoce el derecho a la negociación colectiva y, cuando se presente pliego de peticiones, participa de buena fe en la etapa de arreglo directo y en las demás etapas previstas en los artículos 432 y siguientes del C.S.T. Los acuerdos alcanzados se formalizarán en convención o pacto colectivo, según corresponda, y prevalecen sobre este Reglamento en cuanto sean más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXII — ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 66. Legalidad de las sanciones. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.). Las faltas se clasifican en leves, graves y gravísimas, y toda sanción se impondrá previo agotamiento del procedimiento disciplinario del Capítulo XXIII. Las multas solo proceden por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día y se destinarán exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores (artículo 113, C.S.T.).

ARTÍCULO 67. Tipicidad y reincidencia. Cada conducta se sanciona en su propia categoría. La reincidencia en una falta previamente sancionada mediante debido proceso agrava la calificación conforme a la escala del artículo 72. Ninguna falta se considera para efectos de reincidencia si no fue sancionada oportunamente y con constancia escrita en la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 68. Faltas leves. Se consideran faltas leves, sancionables con llamado de atención escrito la primera vez y con sanciones escalonadas en caso de reincidencia, entre otras, las siguientes:

1. Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
2. No mantener aseada el área o el puesto de trabajo asignado.
3. Uso del teléfono celular para asuntos personales durante la jornada.
4. No portar el uniforme completo o los elementos de identificación sin causa justificada.
5. No reportar oportunamente materiales o herramientas faltantes de bajo valor.
6. Descuido menor en el diligenciamiento de registros, formatos o informes.
7. No diligenciar oportunamente los formatos de control operativo requeridos.

ARTÍCULO 69. Faltas graves. Se consideran faltas graves, sancionables con suspensión del contrato de uno (1) a ocho (8) días y, en caso de reincidencia o cuando la conducta lo amerite, con terminación del contrato por justa causa (numeral 6 del artículo 62 del C.S.T.), entre otras, las siguientes:

1. Reincidir en cualquier falta leve después de haber sido sancionado por ella mediante el procedimiento disciplinario.
2. Ausencia injustificada de una (1) jornada completa de trabajo.
3. Abandono del puesto de trabajo en horario laboral sin autorización.
4. No usar los elementos de protección personal asignados, o usarlos de forma indebida.
5. Realizar labores de poda o manejo de equipos motorizados sin la protección debida.
6. No reportar un accidente o incidente laboral dentro del término establecido.
7. Negligencia o descuido en el manejo de herramientas o equipos que cause daño reparable.
8. Desacato a instrucciones directas del superior relacionadas con la labor.
9. Retirarse antes de la hora de salida sin autorización expresa.
10. Realizar trabajos particulares en horario laboral con herramienta o uniforme de la empresa.
11. Trato irrespetuoso o descortés hacia compañeros, superiores o clientes.
12. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o suspender labores injustificadamente.
13. Uso de recursos, equipos o herramientas de la empresa para fines ajenos a las labores contratadas.
14. Incumplir los controles de entrada y salida de personas y objetos.
15. No asistir sin justificación a las capacitaciones obligatorias programadas por la empresa.

ARTÍCULO 70. Faltas gravísimas. Se consideran faltas gravísimas, que facultan a la empresa para dar por terminado el contrato por justa causa desde la primera ocasión, sin lugar a indemnización y previo debido proceso disciplinario (artículos 62 y 63 del C.S.T.), entre otras, las siguientes:

1. Presentarse a laborar o ejecutar funciones bajo los efectos del alcohol, de sustancias psicoactivas, de estupefacientes o de medicamentos que afecten la capacidad operativa, o consumirlos durante la jornada o en los frentes de trabajo.
2. Aplicar, mezclar o manipular productos químicos o plaguicidas sin el equipo de protección personal completo.
3. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo autorización legal para vigilancia.
4. Agresión física o verbal grave contra compañeros, superiores, clientes o terceros.
5. Acoso laboral o acoso sexual, en los términos de la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes.
6. Ejercer represalias contra quien denuncie acoso, discriminación, riesgos o incumplimientos, en los términos del artículo 60 de este Reglamento.
7. Sustraer, hurtar o apropiarse de bienes, herramientas, materiales o productos de la empresa o de sus clientes.
8. Causar daño intencional (doloso) a bienes de la empresa o de terceros.
9. Falsificar, alterar u ocultar registros, inventarios, informes, incapacidades o cualquier documento.
10. Revelar información confidencial o reservada de la empresa o de los conjuntos residenciales atendidos.
11. Recibir dádivas, comisiones o dinero de clientes o proveedores sin autorización.
12. Retirar, anular o modificar dispositivos de seguridad de máquinas o equipos poniendo en riesgo a personas.
13. Aportar información o documentos falsos en el proceso de admisión o durante la relación laboral.
14. Ejecutar dentro o fuera del servicio actos de violencia, injuria o malos tratamientos graves contra el empleador, sus familiares, directivos o compañeros (numerales 2 y 5 del artículo 62 del C.S.T.).
15. Cualquier delito cometido dentro de las instalaciones o contra bienes o personas de la empresa o de sus clientes.

ARTÍCULO 71. Alcohol y sustancias psicoactivas. Queda prohibido presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, de drogas ilícitas o de medicamentos que afecten la capacidad para el trabajo, así como consumirlos durante la jornada o en los frentes de trabajo. La conducta constituye falta gravísima. Cuando exista sospecha fundada de embriaguez o alteración de la capacidad, o con ocasión de un accidente de trabajo, la empresa podrá solicitar al trabajador la práctica de una prueba de alcoholemia o de sustancias psicoactivas, que se realizará por personal idóneo, con respeto de su dignidad e intimidad y dejando constancia escrita. La negativa injustificada a practicarla se valorará dentro del proceso disciplinario junto con las demás pruebas. Los resultados son información sensible y reservada.

ARTÍCULO 72. Escala de sanciones por reincidencia. Sin perjuicio de la facultad de calificar la conducta según su gravedad, la reincidencia se sanciona de forma escalonada, agotando en cada oportunidad el debido proceso. La progresión típica es la siguiente:

OCURRENCIA	FALTA LEVE	FALTA GRAVE
1.ª vez	Descargos y llamado de atención escrito	Descargos y suspensión de 1 a 3 días (o terminación si la conducta lo amerita)
2.ª vez	Descargos, llamado de atención y descuento del tiempo no laborado (si aplica)	Descargos y suspensión de hasta ocho (8) días
3.ª vez	Descargos y suspensión de un (1) día	Descargos y terminación con justa causa (art. 62.6, C.S.T.)
4.ª vez	Descargos y suspensión de tres (3) días	—
5.ª vez	Descargos y terminación con justa causa (art. 62.6, C.S.T.)	—

Regla de trazabilidad. En cada oportunidad, el acto sancionatorio debe indicar expresamente que se trata de una reincidencia, señalando la fecha y el documento de la sanción anterior. La suspensión no podrá exceder de ocho (8) días la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia (artículo 112, C.S.T.).

ARTÍCULO 73. Faltas gravísimas desde la primera ocasión. Las faltas gravísimas del artículo 70 constituyen justa causa de terminación desde la primera ocasión, sin necesidad de reincidencia, pero siempre previo agotamiento del procedimiento disciplinario del Capítulo XXIII. La calificación como gravísima no exime del debido proceso.

ARTÍCULO 74. Oportunidad para sancionar. La sanción debe imponerse de manera oportuna, en aplicación del principio de inmediatez. Como autolimitación más favorable al trabajador, la empresa adopta los siguientes términos internos de caducidad, contados desde que la empresa tuvo conocimiento del hecho: **treinta (30) días** para las faltas leves, **sesenta (60) días** para las graves y **noventa (90) días** para las gravísimas. En ningún caso se sancionará 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.

CAPÍTULO XXIII — PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 75. Procedimiento. Antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, incluida la terminación por justa causa, la empresa agotará el siguiente procedimiento, en garantía del debido proceso y del derecho de defensa (Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional):

1. Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario al trabajador, en la que se le informen las conductas que se le imputan.
2. Formulación clara y precisa de los cargos, de las faltas disciplinarias a que dan lugar y de su calificación provisional (leve, grave o gravísima).
3. Traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos.
4. Citación a diligencia de descargos dentro de un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles, ampliable a solicitud del trabajador o de la organización sindical.
5. Diligencia de descargos en la que se escuche al trabajador, se le permita controvertir las pruebas, aportar las suyas y dar su versión de los hechos (tiempo, modo y lugar). El trabajador podrá asistir acompañado de dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca (artículo 115, C.S.T.).

6. Pronunciamiento motivado y congruente, mediante acto escrito, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al cierre de descargos, decidiendo si archiva o sanciona.
7. Notificación de la decisión, contra la cual procede recurso de reposición dentro de los dos (2) días hábiles siguientes y de apelación ante el superior jerárquico en igual término.

PARÁGRAFO 1. La recepción de descargos será realizada por el Gerente o su delegado; la decisión de primera instancia estará a cargo del Coordinador Administrativo y Comercial en concordancia con el Gerente General; la apelación será resuelta por el Gerente General.

PARÁGRAFO 2. El llamamiento a descargos podrá ampliarse si el trabajador se encuentra en incapacidad, licencia o vacaciones; el término comenzará a correr cuando finalice la novedad.

PARÁGRAFO 3. El recurso de reposición o apelación no podrá hacer más gravosa la sanción impuesta al trabajador. La decisión que los resuelva deberá ser motivada.

ARTÍCULO 76. Ineficacia de la sanción irregular. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (artículo 115, C.S.T.). Toda sanción se archivará en la hoja de vida del trabajador, dejando constancia de la notificación y, en caso de negativa a firmar, del testimonio de dos (2) testigos.

CAPÍTULO XXIV — RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES SE PRESENTAN

ARTÍCULO 77. Trámite de reclamos. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Gerente o su delegado, quien los oír y resolverá en justicia y equidad, dentro de los términos legales. Para efectos de sus reclamos, el trabajador podrá asesorarse del sindicato respectivo, si existiere.

CAPÍTULO XXV — PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO 78. Mecanismos de prevención. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por R&D JARDINEROS S.A.S constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, promover el trabajo en condiciones dignas y justas, y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, conforme a la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 79. Comité de Convivencia Laboral. La empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral integrado de forma bipartita por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus suplentes, conforme a las resoluciones 652 y 1356 de 2012. El período de sus miembros será de dos (2) años. El Comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se requiera.

ARTÍCULO 80. Trámite de las quejas. El Comité de Convivencia Laboral recibirá y dará trámite confidencial a las quejas, escuchará a las partes, promoverá compromisos y fórmulas de mejora, hará seguimiento y, cuando no se logre acuerdo o persista la conducta, informará a la administración y remitirá el caso a las autoridades competentes. El procedimiento interno no impide el ejercicio de las acciones administrativas y judiciales que la ley reconoce a la víctima.

CAPÍTULO XXVI — DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 81. Desconexión laboral. En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, la empresa garantiza a todos los trabajadores el derecho a la desconexión laboral, entendido como la facultad de no tener contacto por ningún medio (llamadas, mensajes, correos, aplicaciones de mensajería, etc.) fuera del horario laboral, en vacaciones o durante descansos, licencias, permisos e incapacidades, salvo las excepciones legales de fuerza mayor, caso fortuito o situaciones que comprometan la continuidad del servicio o la seguridad de las personas o los bienes. El ejercicio de este derecho no generará consecuencia negativa alguna para el trabajador.

CAPÍTULO XXVII — IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 82. Igualdad y no discriminación. La empresa prohíbe toda forma de discriminación por género, orientación sexual, estado civil, situación de discapacidad, raza, religión, opiniones políticas o cualquier otra condición, y promueve un entorno laboral respetuoso e inclusivo, conforme al artículo 13 de la Constitución Política y a la Ley 1482 de 2011.

ARTÍCULO 83. Prohibición de acoso sexual. Se prohíbe todo tipo de acoso sexual en el ámbito laboral. Toda conducta de naturaleza sexual no consentida que genere intimidación, humillación, ofensa o un ambiente hostil será considerada falta gravísima y podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones penales correspondientes.

CAPÍTULO XXVIII — MEDIOS ELECTRÓNICOS PARA NOTIFICACIONES INTERNAS

ARTÍCULO 84. Validez de los medios electrónicos. La empresa podrá utilizar medios digitales y electrónicos (correo corporativo, plataformas oficiales, firma electrónica) para notificaciones, citaciones y circulación de documentos, conforme a la Ley 527 de 1999. El trabajador reconoce que el correo y los medios dispuestos por la empresa son canales válidos de comunicación, incluidas las notificaciones del procedimiento disciplinario, siempre que se garantice el acceso efectivo y quede constancia del envío y de su recepción.

CAPÍTULO XXIX — PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 85. Publicación y socialización. El empleador publicará este Reglamento en la cartelera de la empresa y por medios electrónicos, e informará a los trabajadores mediante circular interna de su contenido y de la fecha desde la cual entra en aplicación (artículo 17 de la Ley 1429 de 2010). La empresa dejará constancia escrita o electrónica de la socialización y del recibo del Reglamento por cada trabajador.

ARTÍCULO 86. Fijación. Cumplida la obligación anterior, el empleador fijará el Reglamento en dos (2) sitios distintos y en cada lugar de trabajo separado (artículo 22 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 87. Cláusulas ineficaces. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador respecto de 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 (artículo 109, C.S.T.).

ARTÍCULO 88. Severabilidad y jerarquía normativa. Toda disposición de este Reglamento que contraría la Constitución, la ley o la jurisprudencia se entenderá no escrita, sin que ello afecte la validez de las demás. El orden de prevalencia es: Constitución Política, leyes y decretos, convenciones y pactos colectivos, contratos individuales de trabajo y, por último, este Reglamento. En todo caso prevalece la norma más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 89. Actualización del Reglamento. Este Reglamento será revisado y actualizado anualmente para incorporar los cambios de la legislación laboral colombiana. Las reformas se comunicarán con una anticipación mínima de treinta (30) días por cartelera, comunicación escrita, correo corporativo o asamblea, y no podrán disminuir derechos ya adquiridos.

ARTÍCULO 90. Responsables de la aplicación. La **Gerencia General** responde por el cumplimiento general del Reglamento; la **Gerencia de Recursos Humanos**, por su socialización y aplicación; los **supervisores**, por su observancia en terreno; y el **Comité de Convivencia Laboral**, por la convivencia y la prevención del acoso.

ARTÍCULO 91. Normas supletorias. En todo lo no previsto, las partes se regirán por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1429 de 2010, la Ley 1562 de 2012, la Ley 1581 de 2012, la Ley 1788 de 2016, la Ley 1822 de 2017, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2114 de 2021, la Ley 2191 de 2022, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que las complementen, modifiquen o sustituyan.

El presente Reglamento Interno de Trabajo fue revisado, complementado y actualizado en

Chía, Cundinamarca, el 27 de agosto de 2026.



A large, stylized watermark logo for 'R&D JARDINEROS S.A.S.' is visible in the background, featuring a green leaf design to the right of the text.

AUDELINO RODRÍGUEZ RINCÓN

REPRESENTANTE LEGAL — R&D JARDINEROS S.A.S

C. C. 4.083.419 · NIT 900.857.287-1