

Implementación De Reformas Laborales Conforme A La Ley 2466 De 2025 Dentro De
La Empresa Agroimportaciones Industriales Sas, Para La Búsqueda De Un Entorno
Justo, Equitativo Y Sostenible En Las Relaciones De Trabajo.

Héctor Leonel Gómez Alonso

Trabajo De Grado Formulado Y Presentado Para Optar Por El Título De Abogado

Director:

Dr. Edgar Ospina Mendoza.

Abogado Especialista En Derecho Constitucional

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Derecho

Bucaramanga

2026

Dedicatoria

A ti, madre y a mi padre, por guiarme en el camino de la libertad y la sabiduría. Su cariño y sus consejos me mantienen; A mis tres preciosos hermanitos.

A mi esposa, por darme la mano, ser mi refugio y complemento en esta etapa de la vida, y a mi hija Samantha, nuestra maravillosa compañera de clases.

A ti, Mariana, en la distancia, me motivan nuestros sueños y el verte nuevamente, y a ti, mi niño, en las estrellas.

A las familias Mendoza y Cuevas por hacerme parte de los suyos.

A César Ariza, quien ha sabido ser hermano en tiempos difíciles, Laura, Rosita, Sebastián, Óscar, Angélica y...

A cada persona que me acompañó, aconsejó, motivó y patrocinó de alguna forma; no fue tarea fácil, pero por ustedes y para ustedes estaré.

Tabla de contenido

Introducción al proyecto..... 6

1. Planteamiento del problema 8

2. Alcance del trabajo..... 10

3. Objetivos 12

4. Metodología 13

5. Información sobre la organización..... 17

5.1.4. Marcos de referencia..... 20

5.4. Cronograma..... 38

referencias bibliográficas 94

Apéndice 97

Lista de figuras

Pag.

Figura 1. Organigrama Agroimportaciones Industriales s.a.s.....22

Resumen

Título: Implementación De Reformas Laborales Conforme A La Ley 2466 De 2025 Dentro De La Empresa Agroimportaciones Industriales Sas, Para La Búsqueda De Un Entorno Justo, Equitativo Y Sostenible En Las Relaciones De Trabajo.

Autor: Hector Leonel Gómez Alonso

Palabras Clave: Ley 2466 de 2025, Reglamento Interno de Trabajo, Reforma Laboral.

El presente trabajo da cuenta del proceso de intervención jurídico-laboral adelantado en la empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S., con el propósito de adecuar su normativa interna y sus prácticas operativas a los lineamientos establecidos por la reforma laboral, Ley 2466 de 2025 y las disposiciones reglamentarias y circulares expedidas por el Ministerio del Trabajo. A partir de un diagnóstico inicial, se evidenciaron carencias en el Reglamento Interno de Trabajo, la ausencia de protocolos disciplinarios formalizados y la inexistencia de rutas claras para la prevención y atención del acoso laboral, la discriminación y situaciones que pudieran afectar la convivencia en el entorno organizacional.

En respuesta a estas necesidades, se procedió al diseño e implementación de una formulación estructural del Reglamento Interno de Trabajo, incorporando protocolos aplicables en materia de debido proceso disciplinario, prevención y atención del acoso laboral, activación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, inclusión y no discriminación, enfoque de género y comunicación interna. Esta intervención permitió fortalecer la gestión administrativa de la organización, promoviendo prácticas laborales más transparentes, ordenadas y ajustadas al marco normativo vigente. Asimismo, contribuyó a reducir los riesgos asociados a sanciones administrativas, conflictos laborales y controversias judiciales laborales, consolidando una cultura organizacional orientada al cumplimiento, la prevención y la protección de los derechos de los trabajadores.

Abstract

Abstract

Title: Implementation of Labor Reforms in Accordance with Law 2466 of 2025 within Agroimportaciones Industriales S.A.S. to Promote a Fair, Equitable, and Sustainable Working Environment

Author: Hector Leonel Gómez Alonso

Keywords: Law 2466 of 2025, Internal Work Regulations, Labor Reform

This paper presents the labor-law intervention process carried out at Agroimportaciones Industriales S.A.S., with the purpose of aligning its internal regulations and operational practices with the guidelines established by Labor Reform Law 2466 of 2025, as well as the regulatory provisions and circulars issued by the Colombian Ministry of Labor. Based on an initial assessment, deficiencies were identified in the Internal Work Regulations, including the absence of formalized disciplinary procedures and clear mechanisms for the prevention and management of workplace harassment, discrimination, and situations that could adversely affect workplace coexistence.

In response to these needs, a comprehensive restructuring of the Internal Work Regulations was designed and implemented, incorporating applicable protocols concerning due process in disciplinary proceedings, the prevention and management of workplace harassment, the activation and operation of the Workplace Coexistence Committee, inclusion and non-discrimination, a gender-sensitive approach, and internal communication. This intervention strengthened the organization's administrative management by promoting more transparent, orderly, and legally compliant labor practices. Furthermore, it contributed to mitigating the risks associated with administrative sanctions, labor disputes, and judicial proceedings, while fostering an organizational culture focused on legal compliance, prevention, and the protection of workers' rights.

Introducción al proyecto

En el contexto actual de transformación y fortalecimiento de los derechos laborales en Colombia, la Ley 2466 de 2025 surge como una normativa clave que busca reconfigurar las relaciones de trabajo bajo principios de justicia, equidad y sostenibilidad. Esta reforma establece directrices fundamentales para la creación de entornos laborales que promuevan el respeto, la inclusión y el bienestar integral de los trabajadores, consolidando un modelo de desarrollo empresarial más humano y responsable.

En este marco, el presente proyecto de investigación se desarrolla como parte de una práctica empresarial en la empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S., ubicada en la ciudad de Bucaramanga, departamento de Santander; dicha empresa, perteneciente al sector agroindustrial, se dedica a la compra y venta de productos para el agro, con especial énfasis en sistemas de riego, y actualmente cuenta con una planta de cuatro trabajadores.

El objetivo principal de este proyecto es analizar las condiciones actuales del entorno laboral de Agroimportaciones Industriales S.A.S. y proponer estrategias prácticas para la implementación progresiva de la Ley 2466 de 2025, a través; de esta iniciativa se busca contribuir a la consolidación de un ambiente laboral más equitativo, participativo y sostenible, que fortalezca no solo el bienestar de sus trabajadores, sino también la eficiencia y proyección social de la empresa.

Esta investigación se convierte en una oportunidad significativa para mejorar procesos administrativos como; modificación de reglamento de trajo, modificación de contratos laborales, implementación de nuevas políticas de inclusión y escenarios libres de violencia, así como la estipulación y socialización del proceso disciplinario.

1. Planteamiento del problema

La reciente promulgación de la reforma laboral expresada en la Ley 2466 de 2025 marca un cambio sustancial en la forma en que se conciben y regulan las relaciones laborales, al establecer lineamientos que promueven la justicia, la equidad y la sostenibilidad en los entornos de trabajo. Sin embargo; muchas pequeñas y medianas empresas, como Agroimportaciones Industriales S.A.S., aún no cuentan con mecanismos claros ni estrategias definidas para la implementación efectiva de estas nuevas disposiciones legales.

Agroimportaciones Industriales S.A.S., ubicada en Bucaramanga y dedicada al comercio de insumos agroindustriales con énfasis en productos de riego, opera actualmente con una planta reducida de cuatro trabajadores. A pesar de su tamaño, enfrenta desafíos relacionados con la actualización de su reglamento interno de trabajo, la revisión y ajuste de contratos laborales, la implementación de políticas inclusivas y la creación de espacios seguros y libres de violencia.

Si la compañía no implementa debidamente un proceso estructurado de adaptaciones normativas puede derivar en inconsistencias legales y hasta sanciones por parte del Ministerio de Trabajo y/o autoridades competentes, así como a la desmotivación del personal y pérdida de oportunidades en la mejora organizacional, en este sentido, se evidencia la necesidad urgente de realizar un diagnóstico interno respecto de revisión de

contrato, reglamento interno de trabajo entre otras, que permita identificar las brechas existentes entre la situación actual de la empresa y los requerimientos legales vigentes, así como proponer acciones concretas de mejora para cerrar dichas brechas.

El desarrollo de esta práctica empresarial cobra especial relevancia y utilidad, ya que no solo facilita la adecuación normativa de la empresa, sino que también fortalece su cultura organizacional, con la partición del estudiante en práctica se hará revisión de documentos y se adaptarán las exigencias normativas para el cumplimiento de la ley 2466 de 2025, con esto el estudiante no solo aporta, si no que fortalece sus conocimientos en un área específica, haciendo parte del proceso y dejando como insumo un material indispensable como fuente de cumplimiento normativo.

2. Alcance del trabajo

Este trabajo de grado en la modalidad de práctica jurídico–empresarial se soporta en la revisión, actualización y apoyo en la implementación inicial del Reglamento Interno de Trabajo de Importagrario S.A.S. con base en la Reforma Laboral, Ley 2466 de 2025, sus principios transversales y la normativa laboral vigente; dentro de este alcance se incluyen, entre otras, las siguientes actividades:

Recopilación de la información sobre la situación actual del Reglamento Interno de Trabajo, los modelos de contratos laborales y las prácticas y protocolos existentes en materia de ambiente laboral y prevención de violencias y acoso en la empresa además de la identificación de brechas normativas y de gestión frente a las exigencias de la Reforma Laboral en temas de jornada, recargos, obligaciones especiales del empleador, ambiente laboral y contratos de trabajo.

Redacción de una propuesta de Reglamento Interno de Trabajo y de sus instrumentos complementarios, incluyendo, protocolo de ambientes laborales y trazabilidad de violencias de género, adecuación de modelos de contratos laborales y los formatos y rutas internas para el trámite de procesos disciplinarios.

Acompañamiento en la socialización del RIT actualizado y de sus instrumentos complementarios con el personal, y apoyo en la puesta en marcha inicial de los procedimientos allí previstos.

No forma parte del alcance de la práctica la representación judicial de la ni tampoco la toma de decisiones administrativas, disciplinarias o de finalización de contratos, estas seguirán siendo competencia exclusiva de los órganos internos de Importagrario S.A.S. La práctica se enfoca exclusivamente en el apoyo jurídico, técnico y metodológico para la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, la adopción de protocolos de ambiente laboral y la consolidación de una cultura de cumplimiento laboral.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Analizar las estrategias y acciones de mejora jurídica que permitan a Agroimportaciones Industriales S.A.S. adecuar progresivamente sus documentos y prácticas laborales a los lineamientos de la Ley 2466 de 2025, con el propósito de fortalecer su entorno organizacional y prevenir posibles sanciones legales.

3.2. Objetivos específicos

3.2.1. Analizar la documentación existente en Agroimportaciones Industriales S.A.S. como contratos de trabajo, reglamento interno de trabajo, políticas laborales y el cumplimiento de cada uno de ellos con base en los requerimientos de la Ley 2466 de 2025.

3.2.2. Determinar y presentar a la alta dirección las inconformidades y vacíos jurídicos existentes mediante la confrontación normativa entre la documentación interna de la empresa y las nuevas disposiciones legales.

3.2.3. Diseñar los documentos jurídicos necesarios como contratos laborales, reglamento interno de trabajo, políticas de inclusión y protocolos disciplinarios que

permitan a Agroimportaciones Industriales S.A.S avanzar hacia el cumplimiento efectivo de la Ley 2466 de 2025.

3.2.4. Socializar con los trabajadores los documentos jurídicos necesarios como contratos laborales, reglamento interno, políticas de inclusión y protocolos disciplinarios que permitan el conocimiento a apropiación de estos.

4. Metodología

Esta práctica se desarrollará bajo el enfoque jurídico-práctico con énfasis en un trabajo de análisis combinado con desarrollo de los objetivos propuestos, a la par, se hará hincapié en el trabajo de campo realizado dentro en la empresa, armonizando ambos procesos a través de las siguientes etapas:

4.1. Etapa 1 – Revisión documental y normativa:

Revisión del actual Reglamento Interno de Trabajo y de otros documentos laborales internos: modelos de contrato, reglamentos específicos, circulares, actas de comités y otros con el objetivo de glosar sus contenidos.

A la par del Estudio de la Ley 2466 de 2025 y de las normas laborales relacionadas, así como de la jurisprudencia relevante de las Altas Cortes y el contenido concordante con los principios transversales de las normas laborales.

4.2. Etapa 2 – Diagnóstico interno de la gestión laboral

Entrevistas de diagnóstico con gerencia y responsables de gestión de personal.

Identificación de los modelos de contratación utilizados, jornadas y turnos, manejo de recargos, aplicación de procedimientos disciplinarios y mecanismos de prevención y atención de conflictos laborales y de posibles formas de acoso.

Elaboración de un informe integral de diagnóstico que visibilice los principales hallazgos y los posibles riesgos de los modelos vigentes.

4.3. Etapa 3 – Diseño de la propuesta de Reglamento Interno de Trabajo

Estructuración del índice y contenido del RIT conforme a los requerimientos del Código Sustantivo del Trabajo y a las Reformas Laborales con una visión objetiva en los hallazgos e informes de las etapas anteriores.

Redacción de los capítulos y disposiciones del RIT relativos a: disposiciones generales, contratación, jornada y descansos, remuneración y recargos, procedimientos de

prevención de acoso laboral, régimen disciplinario, comités y órganos internos, como una reforma integral centrada en promover espacios integrales de aplicación de los principios integradores de los códigos laborales.

Validación preliminar de un borrador a revisarse en integralidad con el director de tesis y el tutor de la empresa Importagrario S.A.S. con el objetivo de validar la integralidad de sus contenidos conforme a ley y realidad laboral de la empresa.

4.4. Etapa 4 – Diseño de instrumentos de aplicación del RIT y los instrumentos complementarios

Elaboración de formatos de llamados de atención y descargos conforme a normatividad vigente, diseño de actas de comités y constancias de entrega del RIT, metodología de comunicaciones internas y otros instrumentos necesarios para la aplicación del Reglamento.

Diseño de guías o instructivos enfocados en gerencia y mandos medios sobre la correcta aplicación del RIT y de la reforma laboral en aspectos clave (jornada, recargos, disciplina, estabilidad) además de los documentos de formación complementarios en las áreas de políticas de ambiente laboral, trazabilidad de la erradicación de las violencias de género y la aplicación del debido proceso.

4.5. Etapa 5 – Implementación inicial y socialización

Implementación del canal de apoyo en la socialización del RIT actualizado, mediante reuniones, espacios de formación, inducción o reinducción, según defina la empresa Importagrario S.A.S.

Acompañamiento en la aplicación piloto de los procedimientos que eventualmente llegasen a presentarse dentro de la actualización del RIT y sus protocolos complementarios, así como la corrección en campo de acuerdo a las necesidades de la implementación.

Recolección de observaciones y ajustes finales a la propuesta tendientes a la entrega del proyecto.

4.6. Etapa 6 – Informe final y recomendaciones

Redacción del informe final de práctica, que incluya el diagnóstico, el análisis jurídico y el resultado práctico, el proceso de diseño, los resultados de la implementación inicial y las recomendaciones de mejora continua según la realidad en la aplicación y las necesidades de la empresa integradora.

Entrega del informe final a los honorable Comité de Trabajos de Grado y empresa que respalda este proyecto jurídico practico.

5. Información sobre la organización

5.1. Descripción de la organización o entidad

Agroimportaciones Industriales S.A.S es una empresa dedicada a la importación y comercialización de accesorios de riego y uso agroindustrial, así como la asesoría, diseño, instalación y mantenimiento de estos.

Conforme al acta no. 004 de fecha del 03 de agosto del año 2020 de asamblea extraordinaria de accionistas, la sociedad tendrá como objeto principal:

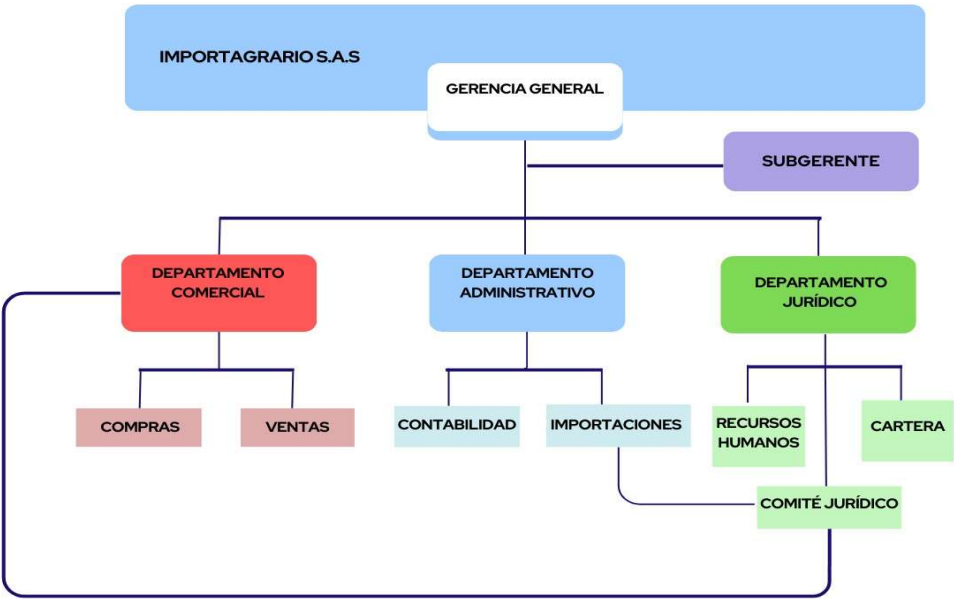
La comercialización al por mayor de maquinaria; abonadora, arado, arado cincel, arado de secado, excavadora, retroexcavadora, cortadora de césped, cosechadora, y demás maquinaria agrícola con múltiples funciones y variedades para remover la tierra, apertura de zanjas, transporte de productos alimenticios, equipos agropecuarios como: comercialización e importación de productos para sistema de riego y sus partes así como: asesoría, diseño, instalación y mantenimiento de los mismos, comercialización de sistemas eléctricos, cables de cobre, de aluminio, sistemas hidráulicos; todo tipo de tubería de p.v.c., dirección y comercialización de productos para obras civiles, fabricación de mangueras, de collarines para riego, compra y venta de equipos, materiales, insumos y tecnología para el desarrollo de la práctica agropecuaria en el territorio nacional y en sí, de productos en toda la rama de la agricultura, comercialización de agricultura tradicional (semillas, abonos,

pesticidas, dotación y otros relacionados), agrícola verde; (semillas, abonos, pesticidas naturales y otros relacionados) veterinaria; (droga e insumos, implementos, sales, dotación y otros relacionados). consultoría en estudios geoelectricos para la prospección de aguas subterráneas; (perforación y mantenimiento de pozos profundos de agua, mantenimiento de drenajes, construcción de reservorios, adecuación de tierras y otros relacionados). compra y venta de finca raíz y de establecimientos de comercio; suscribir todo tipo de contratos, en especial aquellos para comprar, enajenar, pignorar, arrendar, hipotecar, realizar contratos de anticresis, permutar bienes muebles e inmuebles o servicios en el desarrollo de su objeto social. actividades que puede realizar directamente o de modo indirecto mediante inversiones o participaciones de otras empresas o sociedades de objeto análogo. así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero.

La sociedad podrá llevar a cabo, en general, todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto mencionado, así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad. (Cámara de Comercio de Bucaramanga, 2020, p. 2).

5.1.1. Estructura organizacional

Figura 1
Organigrama Agroimportaciones Industriales S.A.S



Nota. La figura representa la estructura organizacional de la empresa y como estas se encuentra interconectadas entre sí.

Una vez plasmada la estructura organizacional de la empresa, resulta necesario señalar que la práctica jurídico empresarial propuesta en este trabajo de grado se desarrollará en el comité jurídico adscrito al departamento jurídico de la empresa, el cual elaborará el protocolo interno para el trámite de garantías de los productos comercializados.

5.1.2. Reseña histórica

Agroimportaciones Industriales S.A.S O Importagrario S.A.S es una empresa de naturaleza comercial creada por documento privado del 14 de octubre de 2015 de Accionista de Bucaramanga, inscrito en la Cámara de Comercio de Bucaramanga el 20 de octubre de 2015, con el No 132455 del libro IX.

5.1.3. Clientes

Los productos comercializados por Agroimportaciones Industriales S.A.S están dirigidos a la agroindustria y los sistemas de riego, en ese sentido, sus clientes son personas naturales y jurídicas dedicadas a la transformación de insumos de origen agrícola, el cultivo de alimentos, la ganadería, la acuicultura, así como la silvicultura, entre otros.

5.1.4. Marcos de referencia

5.1.4.1. Marco de antecedentes jurídicos

La protección de los derechos laborales en Colombia se ha venido fortaleciendo con fines de búsqueda de un entorno laboral justo, equitativo y sostenible, esto apoyado en instrumentos internacionales y la evolución de la normativa nacional interna especialmente desde la constitución de 1991, que a través de sus artículos 13, 25 y 53 constitucional han

permitido la materialización de los derechos laborales, de igual manera el Código sustantivo de trabajo que inicialmente fue la recopilación de diferentes normas ha sido actualmente modificado por la ley 2466 de 2025, y de manera gradual ordena que las empresas adecuen una nueva dinámica laboral, mas garantista y con mayor protección a los trabajadores, es por ello que este trabajo para su elaboración requiere de los siguientes antecedentes:

5.1.4.2. Normas de carácter internacional

✓ Convenio 87 de la OIT (1948) – Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Ratificado por Colombia, establece la garantía del derecho a organizarse libremente en asociaciones sindicales.

✓ Convenio 98 de la OIT (1949) – Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Refuerza la obligación de los empleadores de no interferir en la organización sindical ni discriminar por este motivo.

✓ Convenio 111 de la OIT (1958) – Prohíbe la discriminación en el empleo y ocupación por motivos de raza, sexo, religión, opinión política, entre otros.

✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
– Reconocido por Colombia, garantiza el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

✓ Agenda 2030 – Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) n.º 8 – Promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, clave para políticas como las que impulsa la Ley 2466 de 2025.

5.1.4.3. Normas laborales nacionales desde 1991

✓ Constitución Política de Colombia (1991)

Art. 25: El trabajo es un derecho y una obligación social que goza de especial protección.

Art. 53: Establece los principios fundamentales del derecho laboral como el in dubio pro operario, la estabilidad laboral, la primacía de la realidad, entre otros.

✓ Ley 50 de 1990 (aunque anterior a 1991, su impacto se extiende) – Reforma laboral que flexibiliza las relaciones laborales y formaliza nuevas formas contractuales.

✓ Ley 1010 de 2006 – Ley de prevención, corrección y sanción del acoso laboral. Obliga a las empresas a adoptar medidas para prevenir este tipo de conductas.

✓ Ley 1610 de 2013 – Fortalece la inspección, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo para garantizar el cumplimiento de normas laborales.

✓ Ley 2225 de 2022 – Fortalece mecanismos de equidad de género en el entorno laboral y promueve entornos inclusivos.

✓ Ley 2466 de 2025 – Reconfigura las relaciones laborales con enfoque en justicia, equidad y sostenibilidad. Establece lineamientos sobre inclusión, prevención de violencia laboral, sostenibilidad organizacional y responsabilidad compartida entre empleadores y trabajadores.

5.1.4.4. Sentencias de la Corte Constitucional (desde 1991)

Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, tema que desarrolla estabilidad ocupacional reforzada en contrato de prestación de servicios. Despido de trabajador en incapacidad por accidente laboral

El accionante es una persona que tiene más de 70 años de edad y que se desempeñaba como conductor de vehículos de carga para la empresa accionada, en virtud de un contrato de prestación de servicios pactado con una duración de once meses. La relación laboral fue terminada de manera unilateral por el empleador y sin autorización previa del inspector del trabajo, cuando solo habían transcurrido algo más de dos meses de ejecución. Al momento de finalizar el vínculo contractual, el peticionario sufría una afección de salud como consecuencia de un accidente de origen laboral, que le dificultaba

significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares. La Sala Plena unifica la jurisprudencia de la Corporación y determina que: 1°. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. 2°. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. 3°. La violación a la referida estabilidad debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se concede.

SU.339/24, M.P Paola Andrea Meneses Mosquera, tema que desarrolla derecho al trabajo y prohibición de discriminación por razón de genero

Como antecedentes de este caso se tiene que la accionante y sus hijos iniciaron una acción de reparación directa en contra de la Nación/Rama Judicial/ Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, solicitando la reparación de los daños que sufrieron como consecuencia de los actos de discriminación en razón del género que sufrió la actora, en su calidad de magistrada del Consejo de Estado, por hechos enmarcados en un proceso de

pérdida de investidura que decidió la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo dicha Corporación. En dicho trámite, un consejero presentó un impedimento para conocer la causa judicial y la Sala Plena de esa Corporación declaró infundada esa proposición. De la anterior decisión se apartó la accionante y otro consejero. Antes de que la sentencia hubiera sido publicada formalmente por el alto tribunal, el sentido de los votos disidentes de los consejeros se dio a conocer al público. Primero, el magistrado, dio a conocer su posición a través de la publicación de una nota periodística; luego, la consejera, la hizo pública mediante una entrevista que dio a un diario. A pesar de que los dos magistrados difundieron los fundamentos de su salvamento, sólo frente a la tutelante se realizó una sesión con el propósito de cuestionar y reprochar su actuación. Desde entonces, ella sufrió actos de discriminación en el seno del tribunal, lo que le produjo daños a ella y a su entorno familiar.

El fallo cuestionado en sede de tutela revocó el que accedió a las pretensiones de la demanda y declaró la responsabilidad extracontractual del Estado, bajo el argumento de no haberse comprobado el daño antijurídico alegado. La Sala Plena de la Corte Constitucional concluyó que, en efecto, la providencia incurrió en los defectos fáctico y violación directa de la Constitución.

El primero, porque al resolver el recurso de apelación se abstuvo de aplicar las normas de nuestra Carta Política y de tratados internacionales de derechos humanos que hacen parte del bloque constitucionalidad tales como, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida

como Convención de Belem Do Pará, que ordenan la adopción de un enfoque de género en los casos en los que la mujer enfrenta tratos discriminatorios.

El segundo defecto se configuró cuando no se valoraron las pruebas que demostraban que el otro consejero divulgó, antes que la actora, su salvamento de voto. Igualmente, porque no valoró de forma adecuada las actas de otras sesiones de la Sala Plena del Consejo de Estado que demostraban las recriminaciones que enfrentó la tutelante en dichas reuniones.

Para la Corte, lo anterior supuso una actuación abiertamente contraria al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación contra la mujer. Se concedió el amparo, se dejó sin efectos el fallo censurado y se ordenó dictar una decisión de reemplazo.

La Sala Plena hizo un llamado general a los administradores de justicia para que garanticen la igualdad de género y para que observen la prohibición de discriminación por razones de sexo en el análisis y en la resolución de las causas judiciales que conozcan en desarrollo de sus labores.

Se concluyó que, la remoción de obstáculos que limitan el acceso de las mujeres a cargos de poder y el reconocimiento de prejuicios sobre su capacidad son pasos cruciales para la igualdad de género. Advirtió que, en cualquier caso, no basta con que las mujeres accedan a estos cargos; sino que es igualmente fundamental, asegurar que una vez estén en esa posición de poder, puedan ejercer sus funciones en un entorno seguro y libre de discriminación.

Sentencia SU. 111 de 2025, M.P. Diana Constanza Fajardo Rivera, tema que desarrolla tutela contra providencias judiciales-derechos a la estabilidad laboral reforzada (ineficacia de transacción para terminar contrato laboral)-persona en condición de debilidad manifiesta por razones de salud (Reiteración de Jurisprudencia).

Como antecedentes de este caso se tiene que la accionante suscribió una conciliación en la que pactó la terminación de su relación laboral, pese a encontrarse en una condición de debilidad manifiesta por razones de salud. De manera posterior y luego de considerar que lo anterior vulneró derechos ciertos e indiscutibles que tenían naturaleza de irrenunciables, promovió un proceso ordinario laboral, el cual terminó de forma adversa a sus intereses.

En sede de casación se determinó que la conciliación fue plenamente válida y, por ello, se negó lo pedido. La precitada decisión judicial fue la que se cuestionó en sede de tutela por resultar trasgresora de derechos fundamentales. Se adujo que dicha providencia incurrió en los defectos fáctico, sustantivo, desconocimiento del precedente judicial y violación directa de la Constitución.

En primera instancia se concedió el amparo por considerar ilegal e ineficaz el acuerdo conciliatorio, pero en segunda instancia se revocó la protección. Se reiteró jurisprudencia relacionada con la procedencia de la tutela contra providencias judiciales, la posibilidad de dictar sentencias de reemplazo en el marco de dicha procedencia y el alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, se analizó temática relacionada con: 1°. La estabilidad laboral reforzada cuando se trata de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y el vínculo laboral culmina de mutuo acuerdo. 2°. Las decisiones de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en materia de conciliación y transacción de derechos ciertos e indiscutibles. 3°. El enfoque constitucional de la irrenunciabilidad a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y, 4°. Las barreras administrativas frente al análisis de los asuntos relacionados con la mencionada estabilidad.

La Corte encontró acreditados los defectos invocados y advirtió que el acuerdo suscrito se tornó ineficaz. Con base en lo anterior concedió el amparo invocado, dejó sin efectos el fallo censurado, ordenó el reintegro de la peticionaria y de no ser posible éste, ante la liquidación de la empresa, incorporarla a la masa de acreedores para que se le reconozca y pague los salarios, prestaciones y las cotizaciones a seguridad social correspondientes.

Al Ministerio de Trabajo, en su calidad de garante de la capacitación y formación al trabajo de las personas en situación de discapacidad, se le ordenó implementar sistemas que le permitan recaudar y analizar información atinente al ámbito laboral dichas personas, para fortalecer la creación de políticas públicas diferenciales en procura de los mandatos conferidos en la Ley 1618 de 2013.

Sentencia T- 262 de 2025 M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar, desarrolla el siguiente tema derechos a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso en el trámite de queja por acoso en el trabajo-precedente jurisprudencial y enfoque de género.

Como antecedentes de este caso se tiene que la actora formuló una queja por acoso ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad empleadora y ésta la archivó tras sostener que no existían los elementos de juicio suficientes que demostraran las conductas objeto de reproche. En sede de tutela se cuestionó la anterior decisión, al igual que la terminación unilateral del contrato de trabajo, por lo cual se solicitó que se impartiera la orden de reintegro. Se analizó temática relacionada con la figura del acoso laboral, el derecho al debido proceso en el trámite de una queja por acoso laboral y su relación con el enfoque de género.

La Sala concluyó que la accionada vulneró el precitado derecho porque, además de que no valoró de forma adecuada los hechos y las pruebas que conoció, archivó la queja sin tener competencia para hacerlo, toda vez que estaba pendiente la reunión de conciliación que dos resoluciones exigían en este tipo de procedimientos. Se AMPARÓ el derecho al debido proceso y se ordenó a la accionada continuar con el trámite de la queja referida, así como llevar a cabo la reunión de conciliación que corresponde. Teniendo en cuenta que la entidad reintegró a la actora, se declaró la existencia de una carencia actual de objeto por situación sobreviniente respecto de esta pretensión.

5.1.4.5. Pronunciamientos del Ministerio del Trabajo

✓ Circular 003 de 2020 – Lineamientos para la implementación de políticas de prevención del acoso laboral.

✓ Guía técnica para la elaboración del reglamento interno de trabajo (actualizada 2023) – Recomendaciones para que las empresas adecuen sus reglamentos conforme a nuevas normativas laborales.

✓ Pronunciamientos oficiales sobre la Ley 2466 de 2025 – Aunque recientes, el Ministerio ha emitido orientaciones preliminares sobre su aplicación gradual, principalmente en empresas pequeñas y medianas.

✓ Boletín Técnico de Inspección Laboral (2024) – Enfatiza la necesidad de que las empresas documenten políticas inclusivas, rutas de atención y procesos disciplinarios claros.

✓ Circular 083 del 2025: Implementación de la Reforma Laboral en relación con el contrato de aprendizaje

5.2. Marco teórico:

Marco de Trabajo para un Liderazgo Sostenible e Innovador en la Empresa Actual, Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, autores María de la Cruz Cecilia Osorio Osorno y Gabriel Rodríguez Vázquez Este artículo presenta la propuesta de un marco de trabajo para ejercer un liderazgo sostenible e innovador, ideado para abordar los desafíos del entorno empresarial actual. El objetivo se centra en la propuesta e implementación de este marco, que equilibra el rendimiento económico con la responsabilidad social y ambiental. La metodología empleada incluye un análisis cualitativo de diversas teorías de liderazgo y prácticas empresariales sostenibles, así como una revisión de la literatura existente (Bass & Avolio, 1993; Elkington, 1997; Heifetz, 1994). Se espera que la implementación de este marco de trabajo mejore significativamente el desempeño organizacional y tenga un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente (Schaltegger y Wagner, 2006; Benn y Bolton, 2011). Los resultados presuponen que las organizaciones que integran prácticas de sostenibilidad y adaptabilidad en su liderazgo pueden aumentar su resiliencia y competitividad, contribuyendo al bienestar social y ambiental (Kotter, 2012; PM Senge, 1990). Este marco de trabajo proporciona una guía práctica para líderes empresariales que buscan fomentar una cultura organizacional ética y responsable en el contexto de los desafíos contemporáneos.

Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente, revista sociedad y economía -ISSN: 2389-9050 No. 38, 2019, Autores Fabián Ojeda Pérez, Marco César García Bueno, Rubén Antonio González Franco El objetivo en la presente

investigación es diseñar un modelo del desarrollo sostenible del trabajador desde la perspectiva del trabajo decente y los derechos humanos, con base en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que permita erradicar los problemas sociales, económicos y ambientales. Es una investigación de tipo documental con alcance explicativo, realizada mediante el análisis de artículos científicos y publicaciones de organismos internacionales. Es necesario que el trabajador tenga acceso a un empleo digno y decente, ya que, a través de este puede participar equitativamente en la riqueza generada, así como acceder a servicios de salud y educación con calidad y sistemas de seguridad social, para que alcance una vida digna y de autorrealización plena, a través del tiempo. Que al ser el desarrollo sostenible parte de los derechos fundamentales para el trabajador, la constitución les otorga protección jurídica y obliga al gobierno a garantizarlos.

Igualdad de género y diversidad en el entorno laboral para la inclusión de grupos desfavorecidos. Autores Dra. Janneth Ximena Iglesias Quintana, revista dilemas contemporáneos, educación, política y valores El trabajo investigativo resalta la relevancia de la igualdad de género en el ámbito laboral y cómo la diversidad y la inclusión fomentan la innovación en las organizaciones; se diferencia entre “sexo” y “género”, resaltando que la igualdad es fundamental para los derechos individuales y la justicia social en un mundo en transformación. La ONU respalda la igualdad de género y el empoderamiento femenino como estrategias para erradicar la pobreza y promover el desarrollo sostenible.

A pesar de que históricamente las mujeres han ocupado roles tradicionales, su participación en el trabajo se intensificó con la Revolución Industrial, enfrentando desigualdades salariales y laborales. Esta investigación, de enfoque cualitativo y cuantitativo, revela la necesidad de priorizar la igualdad de género y la inclusión de grupos vulnerables en las políticas laborales para impulsar el crecimiento económico.

Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo, autor María Alejandra Vélez, revista diversitas - perspectivas en psicología - Vol. 10, No. 1, 2014

Este documento forma parte de la investigación doctoral: Sentido y significado del trabajo en un entorno laboral flexible. Aproximación al caso de Medellín, Colombia. Objetivo: Estudiar el mercado laboral flexible en Colombia y su contribución al deterioro de la calidad laboral. Metodología: Revisión bibliográfica. Procedimiento: Revisión de artículos e investigaciones realizadas por pares en Colombia, comunicados de prensa y datos e información gubernamental disponible. Los resultados muestran que la flexibilidad laboral en Colombia se ha convertido en una exigencia de las empresas al gobierno en su búsqueda de competitividad y supervivencia. Sin embargo, ha conllevado una pérdida significativa de protección legal para los trabajadores, lo que agrava el deterioro de la calidad laboral.

La flexibilidad laboral en Colombia se implementa a través de contratos con empleadores de agencia, cooperativas de trabajadores y contratos de trabajo por tiempo

definido, además del empleo a término fijo. En conclusión, y en términos generales, el uso de este tipo de contrato laboral aumenta cada año e incrementa la pérdida de calidad laboral y la falta de estabilidad, con el consiguiente deterioro de la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores y sus familias. En este entorno, conseguir un empleo se convierte en una cuestión de supervivencia. Vale la pena señalar que los empleadores contratan y despiden personal bajo criterios económicos básicos, fomentando un mercado de trabajo regido por el exceso de poder del más fuerte, el empleador.

5.3. Marco Conceptual: las siguientes definiciones serán las abordadas en el desarrollo de este proyecto conformando su marco conceptual:

- **Reforma laboral** La Ley 2466 de 2025 constituye el eje estructurante de la presente propuesta, al configurar un nuevo paradigma en las relaciones laborales, centrado en los principios de justicia, equidad y sostenibilidad. Su aplicación progresiva obliga a las empresas a reformular sus reglamentos, contratos y políticas internas, bajo parámetros que garantizan condiciones dignas de trabajo.
- **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)** es el instrumento jurídico vinculante que organiza y regula las condiciones generales del vínculo laboral dentro de la empresa, conforme al artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo. Su actualización, bajo la Ley 2466 de 2025, implica no solo un cambio formal, sino una transformación en la cultura organizacional.
- **Contrato de trabajo** es el documento que en su dimensión legal, representa la manifestación de la autonomía de la voluntad regulada por el orden público laboral.

Establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, representa un vínculo jurídico que genera derechos y obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador. La Ley 2466 de 2025 introduce ajustes esenciales que exigen mayor rigurosidad en su redacción, tipología y condiciones, especialmente en lo relativo a estabilidad, inclusión y jornada laboral.

- **Derecho al trabajo** El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia reconoce el trabajo como derecho fundamental y obligación social, gozando de especial protección del Estado. Esta disposición se proyecta normativamente sobre toda relación laboral.

- **Principios mínimos fundamentales del derecho laboral** El artículo 53 constitucional fija los principios rectores del derecho laboral colombiano, tales como la primacía de la realidad sobre las formas, la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos y el in dubio pro operario.

- **Trabajo digno y decente** principio reconocido en tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y reforzado por la OIT (Convenios 87, 98 y 111), exige condiciones laborales justas, equitativas y seguras.

- **Debido proceso disciplinario** exigencia derivada del artículo 29 de la Constitución, aplicable a las relaciones laborales por mandato de la Corte Constitucional. Su respeto es obligatorio en todo procedimiento de sanción interna, lo cual implica notificación, derecho a la defensa y motivación.

- **Inclusión laboral y no discriminación** mandato constitucional y convencional que garantiza la participación equitativa de todas las personas en el entorno productivo, sin importar condiciones de género, etnia, edad, orientación sexual o discapacidad.

- **Acoso laboral y violencia en el entorno de trabajo** conductas que menoscaban la integridad física y mental del trabajador y vulneran su dignidad, generando entornos hostiles contrarios al derecho fundamental al trabajo en condiciones justas. La Ley 1010 de 2006 establece medidas preventivas, y la Ley 2466 de 2025 refuerza la obligación empresarial de implementar protocolos de prevención, atención y seguimiento.

- **Igualdad de género en el trabajo** constituye un principio de orden constitucional (arts. 13 y 43 C.P.) y convencional (CEDAW, OIT), cuyo cumplimiento exige eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo o género.

- **Fueros de protección laboral** representan garantías reforzadas que impiden el despido arbitrario de trabajadores en situaciones de especial protección, como el embarazo, la discapacidad, el fuero sindical o la cercanía a la pensión. Su desconocimiento, incluso mediante actos aparentemente consensuados, configura violación de derechos fundamentales.

- **Relación laboral** es un vínculo jurídico bilateral y formalizado que genera obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, regulado por el Código Sustantivo del Trabajo y reforzado por la Ley 2466 de 2025. Para su configuración se requiere dependencia, remuneración, continuidad y subordinación.

- **Enfoque de derechos humanos en el trabajo** se predica de la aplicación sistemática de estándares internacionales y constitucionales para garantizar el pleno ejercicio de libertades fundamentales en el entorno laboral. La Ley 2466 de 2025 incorpora este enfoque como requisito indisociable de las políticas internas empresariales, exigiendo la protección efectiva contra discriminación, violencia y violaciones de derechos, así como la promoción de condiciones dignas que permitan el desarrollo integral del trabajador.

- **Instrumentos internacionales en materia laboral estándares internacionales donde se incluyen**, los convenios y recomendaciones de la OIT y los tratados de derechos humanos y constituyen fuentes de interpretación obligatoria para el derecho interno colombiano.

- **Rutas y protocolos internos disciplinarios** procedimientos que garantizan el respeto al debido proceso, la claridad en la imposición de sanciones y la protección de los derechos del trabajador.

- **Ministerio del Trabajo – inspección, vigilancia y control** entidad gubernamental que ejerce funciones de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de normas laborales, salariales y de seguridad social.

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, el siguiente cronograma

vidades:

ACTIVIDAD	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad 1. Análisis normativo y diagnóstico jurídico de la documentación laboral existente																
Actividad 2. Identificación de brechas normativas y elaboración del informe de hallazgos																
Actividad 3. Diseño y ajuste de documentos jurídicos conforme a la Ley 2466 de 2025																
Actividad 4. Socialización, aplicación inicial y entrega del informe final de práctica																

6. Primer informe de actividades de la práctica jurídica social
Periodo: del 16 de diciembre del 2025 al 16 de enero del 2026

Título de la propuesta: Implementación de reformas laborales conforme a la ley 2466 de 2025 dentro de la empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S., para la búsqueda de un entorno justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo.

Autor. Héctor Leonel Gómez Alonso

Código: 2212611

Organización: Agroimportaciones Industriales s.a.s.

Tutor: Angy Maryuri Bernal

Director: Edgar Ospina Mendoza

Objetivo general del trabajo: Analizar las estrategias y acciones de mejora jurídica que permitan a Agroimportaciones Industriales S.A.S. adecuar progresivamente sus documentos y prácticas laborales a los lineamientos de la Ley 2466 de 2025, con el propósito de fortalecer su entorno organizacional y prevenir posibles sanciones y/o repercusiones legales.

Objetivo específico desarrollado en el período: Analizar la documentación existente en Agroimportaciones Industriales S.A.S., como contratos de trabajo, reglamento

interno de trabajo, políticas laborales y el cumplimiento de cada de uno de ellos con base en los requerimientos de la Ley 2466 de 2025.

Actividades realizadas para el desarrollo del objetivo: Con el fin de desarrollar el objetivo planteado, se realizó un análisis de los documentos laborales actualmente vigentes en Agroimportaciones Industriales S.A.S., entre dichos documentos dos llamaron la atención por su importancia en lo jurídico, primero el reglamento interno de trabajo de dicha empresa junto al memorando de entrega de dicho instrumento y segundo el contrato de trabajo; a partir de ello y para dar sustento a la revisión de los documentos frente a las normas vigentes se utilizó un método de análisis por cada capítulo, unidad o componente de estos con el objetivo de identificar la posibles falencias que se presenten frente a la concordancia que debe existir en los mismos con la reforma laboral presentada por la Ley 2466 de 2025 y sus normas concordantes dadas a partir de esta fecha.

Asimismo, dicho análisis puntual a cada capítulo o párrafo del contenido se usará como instrumento para identificar brechas o falencias, para tener en cuenta en la creación de los nuevos instrumentos y protocolos normativos de la empresa. Al ser esta una etapa de reconocimiento, los hallazgos aquí planteados constituirán los insumos para próximas etapas del desarrollo de esta actividad.

De igual manera, la revisión no se limitó a verificar la existencia formal de los documentos, sino que buscó establecer su utilidad práctica dentro de la empresa, su nivel de actualización y su capacidad real de servir como instrumentos de orden interno en un

entorno jurídico que, después de la reforma, exige mayor precisión en materias como publicación del reglamento, jornada laboral, licencias, debido proceso disciplinario, trabajo libre de violencias y adecuación progresiva de la documentación laboral.

Caracterización de los documentos seleccionados para revisión: es fundamental para el desarrollo del presente trabajo dar una base descriptiva del contenido del actual de los documentos a analizar y que serán adjuntados como parte inicial de este trabajo; daremos inicio a esta caracterización con el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, el cual está estructurado por capítulos, sus artículos y párrafos de la siguiente manera:

Preámbulo;

Capítulo I: Objeto social de la organización y objetivo del reglamento;

Capítulo II: Vigencia, conocimiento, difusión, alcance y efecto jurídico;

Capítulo III: Del representante legal;

Capítulo IV: De los trabajadores, selección y contratación de personal;

Capítulo V: de los contratos, período de prueba, tipos de contrato, trabajadores accidentales o transitorios;

Capítulo VI: jornada de trabajo, jornada extraordinaria, remuneración de la jornada extraordinaria;

Capítulo VII: descansos obligatorios: días festivos, día de descanso obligatorio y vacaciones;

Capítulo VIII: licencias, permisos y justificaciones;

Capítulo IX: salario, descuentos permitidos, pagos no constitutivos de salario;

Capítulo X: afiliación y pago de aportes, servicios médicos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Capítulo XI: orden jerárquico;

Capítulo XII: acerca del acoso laboral;

Capítulo XIII: obligaciones, derechos y prohibiciones del trabajador;

Capítulo XIV: del régimen disciplinario; y,

Capítulo XVI: terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa; además de un documento modelo utilizado para dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo sobre la publicación del reglamento interno de trabajo de la empresa; en esa medida, dicho documento tiene una relevancia meramente instrumental dejando constancia de la publicación del instrumento y su entrega para consulta al trabajador.

Finalmente, se analizó el documento denominado “modelo de contrato de trabajo”, esto, con el fin de encontrar incompatibilidades con la Ley 2466 de 2025 y con las circulares del Ministerio de Trabajo que en esta materia se han promulgado.

El modelo del contrato de trabajo se integra a esta selección documental como uno de los instrumentos principales de contraste frente a la reforma laboral mencionada,

especialmente en lo relativo a los términos de duración del contrato, al objeto y a los límites del poder de dirección, subordinación, contratos a término fijo, reglas de preaviso y prórrogas, régimen de jornada, franja nocturna, horas extras y recargos, régimen disciplinario, debido proceso para sanciones y terminación de contratos por faltas, catálogo de licencias y permisos actualizadas por la reforma, límites legales para descuentos y deducciones salariales, y sometimiento a normas internas del reglamento interno de trabajo y su publicación.

La selección de estos documentos respondió a su función estructural dentro de la relación laboral de la empresa, pues el Reglamento Interno de Trabajo opera como el instrumento general que organiza la disciplina, la convivencia, la jornada y los deberes recíprocos entre empleador y trabajador;

El acta de entrega y lectura cumple una función de trazabilidad y publicidad frente al conocimiento efectivo de dicho reglamento por parte del trabajador; y el modelo de contrato de trabajo constituye el documento de vinculación individual en el que deben reflejarse las condiciones particulares del servicio. Por esta razón, el análisis conjunto de los tres instrumentos permite observar no solo su conformidad aislada con la reforma laboral, sino también el grado de coherencia interna que deben conservar entre sí como parte de una misma arquitectura jurídica empresarial.

Hallazgos sobre el reglamento interno de trabajo: a continuación se realiza un análisis punto a punto de cada uno de los componentes del instrumento vigente con el fin de abordar las falencias que se aplican la reforma laboral de la ley 2466 de 2025; en el texto

introdutorio del documento se da una descripción de las normas habilitantes de este dadas por el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 104 al 125, que regulan la expedición del reglamento; en particular, el artículo 107 le da fuerza de aplicación jurídica al mismo al vincularlo directamente con el contrato laboral.

En el Capítulo I del documento se desarrollan los siguientes dos temas: en el artículo 1 el objeto social de la organización, y el artículo 2 que reconoce el objetivo propio del reglamento como un instrumento orientado a clarificar y regular las relaciones laborales, objetivos que no cambia con la Ley 2466 de 2025 la finalidad general del Reglamento Interno de Trabajo como instrumento complementario al Código Sustantivo del Trabajo.

El Capítulo II, - *sobre vigencia, conocimiento, difusión, alcance y efecto jurídico* -, ubica legalmente el documento en un tiempo de publicación, un lugar de aplicación y lo liga como complemento al contrato de trabajo unificando las normas de las relaciones laborales. Para la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, en el artículo 7 en su párrafo 4, se estipula un plazo de 12 meses a partir de la promulgación para actualizar los Reglamentos Internos de Trabajo, quedando como máximo hasta el día 25 de junio del presente año, de manera tal que los artículos 4, 5 y 6 sobre su publicación, conocimiento y efectos son compatibles con la norma vigente pese a que sí se identifica y puntualiza la necesidad de cumplir con los plazos de actualización del instrumento.

Por otra parte, el Capítulo III - del representante legal - es un capítulo meramente descriptivo de las funciones del cargo respecto de las relaciones laborales reguladas, por lo que la Ley 2466 de 2025 no lo modifica y no se identifica ninguna distinción o cambio

significativo aplicable. Aun cuando este capítulo no presenta una modificación directa por parte de la Ley 2466 de 2025, su permanencia dentro del reglamento conserva valor funcional, en la medida en que permite identificar internamente a la autoridad empresarial desde la cual se proyectan las decisiones laborales, la representación frente a los trabajadores y la responsabilidad en la aplicación del instrumento.

En igual sentido, el Capítulo IV - *de los trabajadores, selección y contratación de personal* -, corresponde a un contenido complementario del instrumento, de competencia interna de la empresa que condiciona y enlista los requisitos para la preselección de personal, resultando así, que la Ley 2466 de 2025 no modifica ninguno de los artículos de esta sección.

No obstante, el hecho de que esta sección no resulte materialmente modificada por la reforma no implica que carezca de importancia dentro del análisis, pues su contenido sigue siendo determinante para la organización del ingreso de personal, la delimitación de requisitos previos a la vinculación y la forma en que la empresa estructura sus filtros internos de selección. Por ello, aunque no se identifique una incompatibilidad normativa inmediata, sí resulta útil conservar este capítulo como espacio de orden administrativo.

No ocurre lo mismo con el Capítulo V - *de los contratos, período de prueba, tipos de contrato y trabajadores accidentales o transitorios* -, pues respecto al artículo 15 del instrumento que internamente regula los tipos de contrato permitidos por la empresa deja a discrecionalidad de la misma el tipo de contrato que se dará para los trabajadores; aun así la ley 2466 de 2025, modifica los tipos de contratos previstos en el instrumento de la

empresa por los exigidos en los artículos 5 y 6 de la reforma laboral sobre los contratos laborales a término indefinido que se constituyen en el paradigma y regula de forma ampliada los contratos a término fijo o por obra o labor determinada.

por ello, resulta no conforme con dicha ley respecto del contrato laboral que deja de ser una discrecionalidad del empleador y converge a la norma específica de la reforma, se identifica que, sobre el artículo 15, la empresa estipula en su Reglamento Interno de Trabajo de una forma discrecional, que vinculará al empleado con la modalidad de contrato que esta considere necesaria, siendo incompatible con la limitación a las prórrogas de los contratos a término fijo y sus condiciones mínimas para derivar a contratos de término indefinido por condición normativa de la reforma del 2025.

Respecto a las jornadas laborales reglamentadas en el Capítulo VI del instrumento vigente se regula la jornada de trabajo en el artículo 17, las excepciones a la jornada máxima en el artículo 18, la jornada extraordinaria en el artículo 19, la definición de jornada diurna/nocturna en el artículo 20 y las reglas de remuneración y recargos para trabajo nocturno, extras y dominicales o festivos en los artículos 20 y 21.

Frente a ello, la Ley 2101 de 2021 introduce la jornada máxima semanal de 44 horas hasta el 15 de julio de 2026, a partir de la fecha la jornada máxima será de 42 horas a la semana; el ministerio de trabajo por medio de la Circular 0101 del año 2025 da lineamientos generales para el cumplimiento de dichas disposiciones donde se establecen las regulaciones sobre horas extras teniendo en cuenta que se elimina la condición de la autorización por parte del ministerio de trabajo y se flexibiliza a un registro de trabajo

suplementario, también limita el máximo de horas a dos diarias o 54 horas máximas laborales a partir del quince de julio del presente año, además de ampliar la regulación en temas como pago de dominicales o festivos cuando estos se laboran, días de descanso obligatorio, frente a la jornada nocturna y respecto a la forma de liquidar dichos conceptos.

Por lo anterior, surge la necesidad de que se identifique y apliquen los lineamientos generales para el cumplimiento de disposiciones normativas sobre jornada de trabajo, relación de horas extras, límite al trabajo suplementario y remuneración en descanso obligatorio, además de organizar desde el reglamento interno de trabajo pautas para el trabajo y las horas de atención del punto de venta ya que este se encuentra abierto al público un total de 54 horas a la semana en contraste con la Ley 2101 de 2021 que reduce gradualmente la jornada laboral máxima en Colombia de 48 a 42 horas semanales sin reducir el salario.

En el Capítulo VII - *descansos obligatorios: días festivos, día de descanso obligatorio y vacaciones* -, la reforma laboral regula lo relativo a la remuneración cuando esta se da en días de descanso obligatorio y festivos, ajustando el recargo dominical o festivo a partir de la implementación de la Circular 0101 que da las pautas para su aplicación progresiva; pero no solo, da su punto de partida de principio y reconocimiento al derecho y goce del descanso y al disfrute del tiempo libre poniendo un límite razonable a las horas de trabajo todo ello naciente del pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales ratificado por Colombia mediante la ley 74 de 1968, por ello, el capítulo en

mención, requiere revisión por la falta de aplicación, ya que las normas pueden presentar incompatibilidades al momento de su aplicación.

En el mismo sentido, el Capítulo VIII - *licencias, permisos y justificaciones* -, fue modificado de forma amplia, incluyendo nuevos criterios para la determinación de las licencias remuneradas, del artículo 15 de la reforma sobre las obligaciones especiales del empleador en especial las de los numerales E, sobre las citas médicas , f, sobre las obligaciones escolares del acudiente y H, los trabajadores que se movilizan en bicicleta, que deberán ser regulados desde el reglamento interno de trabajo de cada empresa salvo disposición de ley en futuras entregas normativas; por eso requiere armonización con la Ley 2466 de 2025, especialmente en los artículos 34 y 36 del Reglamento Interno de Trabajo, donde se expresa la discrecionalidad que este instrumento da a las licencias remuneradas, los permisos y las normas que les regulan de forma coercitiva.

En relación con el Capítulo IX - *salario, descuentos permitidos y pagos no constitutivos de salario* -, la Ley 2466 de 2025 no lo modifica de forma sustancial; sin embargo, este se encuentra parcialmente compatible, requiriendo armonización, en el artículo 39 del Reglamento Interno de Trabajo, en donde se debe prestar especial atención en no contravenir con el apartado de “no constitutivos de salario” sobre asuntos ya regulados por la norma.

Igual situación se presenta en el Capítulo XI, - *orden jerárquico* -, sobre al cual la ley no modifica y no se identifica la necesidad de ajustes específicos, este capítulo obedece puntualmente a normas discrecionales del empleador.

No obstante, incluso en estos capítulos que no muestran una modificación normativa frontal por la Ley 2466 de 2025, sí conviene dejar constancia de su relevancia funcional dentro de la estructura del reglamento.

Ahora bien, el Capítulo XII, - *acerca del acoso laboral* -, sí bien se incluye resulta desactualizado e incompatible y por ende debe marcarse para que al momento de la creación del nuevo instrumento se amplíen y justifiquen de manera amplia las conductas constituyentes de acoso, la reforma laboral en su artículo 18 amplía los conceptos ya presentes en el instrumento empresarial dando aplicación a los instrumentos planteados en la Ley 1010 de 2006 sobre el acoso laboral y la invitación al Ministerio de Trabajo a generar protocolos y planes que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo; en ese sentido, si bien el capítulo es conforme, puede quedarse corto frente a las acotaciones que presenta la norma vigente; La Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo sobre la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, además de dilucidar la necesidad de formalizar instrumentos y protocolos más amplios para la erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo.

El Capítulo XIII - *obligaciones, derechos y prohibiciones del trabajador* -, cumple parcialmente con lo establecido en la reforma, pues, como capítulo de deberes, derechos y prohibiciones, el mismo es funcional y compatible con el marco laboral, pero queda pendiente de armonización en los apartes que exigen “cumplir horarios” o regulan el trabajo

suplementario más ampliado en las modificaciones de los artículos 11, 12, 13 y 14 de la reforma laboral.

Finalmente, el Capítulo XIV - *del régimen disciplinario* -, y el Capítulo XVI - *terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa* -, cumplen parcialmente con lo establecido en la reforma, en la medida en que, a pesar de que cuentan con un procedimiento básico de descargos y toma de decisiones compatible con una escucha previa y una defensa que garantiza el debido proceso disciplinario laboral, se hace necesario ampliar el concepto de debido proceso dentro de la norma escrita y dejar con más claridad el procedimiento sancionatorio interno y su proceso previo a la terminación unilateral de los contratos.

Hallazgos sobre el acta de entrega y lectura del reglamento interno de trabajo: análisis realizado al documento de entrega y verificación de lectura del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S.: la importancia del ajuste radica en los cambios del artículo 8 de la reforma sobre dicha entrega y publicación o sobre su envío por un medio electrónico del cual quede guardada constancia. Por ello, como documento de trazabilidad cumple con los criterios establecidos, pero deberá ser armonizado a la Ley 2466 de 2025 sobre la publicación del reglamento de trabajo

Desde esa perspectiva, la importancia del documento no radica en su extensión ni en su contenido autónomo, sino en su utilidad probatoria y de control interno, pues permite demostrar que el trabajador tuvo acceso al reglamento y que la empresa adoptó una medida concreta de divulgación del instrumento.

Hallazgos sobre el modelo de contrato laboral: En lo que respecta al modelo de contrato laboral, la metodología será examinar el documento denominado “*modelo de contrato de trabajo*” extraído de los archivos documentales de Agroimportaciones Industriales S.A.S., con el objetivo de encontrar incompatibilidades con la Ley 2466 de 2025 y con las circulares del Ministerio de Trabajo que se imparten sobre el tema.

Con base en lo anterior, se pudo identificar que el modelo de contrato de trabajo de la empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S. requiere de cambios relevantes, pues en la reforma laboral se precisó el objeto y los límites del poder de dirección y subordinación; se reestructuró la duración a término fijo con reglas de preaviso y prórrogas conforme al tope legal y a la regla de la cuarta prórroga; se actualizó el régimen de jornada, franja nocturna, horas extras y recargos, incluyendo límites y obligación de pago cuando se causen; se reforzaron el régimen disciplinario y el debido proceso para sanciones y terminación por falta grave; se modernizó el catálogo de licencias y permisos conforme al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo modificado; se ajustaron las cláusulas de confidencialidad y protección de datos; y se aclararon los límites legales para descuentos y deducciones salariales, además de fortalecer el sometimiento a normas internas del Reglamento Interno de Trabajo y a la cláusula de integridad y efectos sin afectar derechos mínimos.

Del mismo modo, se pudo evidenciar que lo más impactado por la reforma y la Circular es el bloque de jornada y remuneración del tiempo de trabajo, ya que la Circular 0101 del Ministerio de Trabajo insiste en que el empleador lleve el registro del trabajo

suplementario discriminando un total de horas, diurnas y nocturnas, y que este se encuentre disponible para trabajadores y autoridades, con consecuencias administrativas si se incumple con esta responsabilidad.

De acuerdo con ello, el modelo contractual cumple de manera parcial, ya que cumple en lo estructural frente a la caracterización, pero tiene conflictos e incompatibilidades respecto al componente de tiempo de trabajo–remuneración, puesto que el contrato incorpora cláusulas que condicionan el reconocimiento económico del trabajo dominical o festivo a autorización previa, lo que puede terminar negando el pago si no hay autorización; ello, a la luz de la Circular 0101, configura un riesgo de no conformidad porque el estándar se centra en pagar lo efectivamente laborado y dejar trazabilidad, no en crear un condicional que elimine el derecho al pago por la sola falta de autorización interna.

En esa medida, el principal problema del modelo contractual no es únicamente que contenga cláusulas desactualizadas, sino que varias de ellas interfieren con materias que, después de la reforma, pasaron a tener un margen mucho más reducido de configuración por voluntad del empleador. Por ello, el análisis del contrato no puede limitarse a constatar si existe una cláusula sobre jornada, licencias, descuentos o terminación, sino que debe examinar si la redacción concreta del documento pretende condicionar, restringir o redefinir derechos que hoy operan como mandatos imperativos del ordenamiento laboral, especialmente cuando se trata del reconocimiento de recargos, del debido proceso sancionatorio o de la regla general del contrato a término indefinido.

Finalmente, en cuanto al trabajo suplementario, se debe mantener la autorización interna previa como regla de control, mas no recabar expresamente que la falta de autorización genera consecuencias disciplinarias, ni afectar el derecho al pago del tiempo trabajado, y a modo de cambio generar un mecanismo de registro que valide la información para cumplir explícitamente la Circular 0101 de noviembre de 2025 del Ministerio de Trabajo y un mecanismo de integración de la norma 2101 de 2021 recogidas por la reforma laboral de la ley 2466 de 2025.

Fundamento jurídico: El presente análisis se apoya en el régimen del Reglamento Interno de Trabajo previsto en los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo, pues allí se ubican su naturaleza, contenido, obligatoriedad y efectos dentro de la relación laboral. Sobre esa base se hace el contraste con la reforma introducida por la Ley 2466 de 2025, especialmente en materias que impactan de manera directa los documentos revisados: publicación del reglamento, contratación laboral, jornada de trabajo, trabajo suplementario, remuneración en día de descanso obligatorio, licencias remuneradas y debido proceso disciplinario. Por eso, la revisión no se orienta solo a verificar si los instrumentos existen, sino a establecer si siguen siendo compatibles con el marco normativo vigente o si ya presentan rezagos que obligan a su reformulación.

De manera complementaria, en los temas de jornada y recargos se tuvo en cuenta la Circular Externa 0101 del 22 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo, este documento precisó los lineamientos sobre la jornada máxima, las horas extras, el trabajo suplementario y la remuneración en descanso obligatorio, además recordó que esta materia

debe leerse de forma armónica con el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 7 del Protocolo de San Salvador y los convenios de la OIT sobre horas de trabajo y descanso semanal. Asimismo, para los apartados relacionados con discriminación, enfoque de género y estabilidad reforzada, resultan útiles como apoyo interpretativo la Sentencia SU-339 de 2024, por su referencia al deber de adoptar enfoques de género y una valoración probatoria reforzada, y la Sentencia SU-049 de 2017, por su desarrollo sobre estabilidad ocupacional reforzada como garantía constitucional.

Cronograma o cierre de la etapa desarrollada: Finalmente, al ser esta una etapa de reconocimiento, los hallazgos aquí planteados fueron evaluados a la luz de la reforma laboral; y en la etapa tres de este proyecto serán presentados los nuevos instrumentos previo a su entrega y socialización en las demás etapas de desarrollo del proyecto, por lo que esta etapa constituye un ejercicio de reconocimiento de falencias y cambios necesarios en la documentación existente. A continuación, se presenta el cronograma de trabajo para las fechas laboradas al respecto de este informe. Etapa 1: cuatro semanas - del 16 de diciembre de 2025 al 13 de enero de 2026-. Se realizó un análisis normativo y un diagnóstico jurídico de los documentos existentes con un trabajo de glosado de cada uno de los contenidos consistentes con la integración de la reforma laboral y la Circular 0101 del 22 de septiembre de 2025 promulgada por el Ministerio de Trabajo.

A continuación, se integra el cronograma de trabajo para las fechas laboradas al respecto de este informe

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad 1. Análisis normativo y diagnóstico jurídico de la documentación laboral existente																
Actividad 2. Identificación de brechas normativas y elaboración del informe de hallazgos																
Actividad 3. Diseño y ajuste de documentos jurídicos conforme a la Ley 2466 de 2025																
Actividad 4. Socialización, aplicación inicial y entrega del informe final de práctica																

Etapa 1 (cuatro semanas, del 16 de diciembre de 2025 al 13 de enero de 2026).

Como balance general de la etapa desarrollada, se concluye que la documentación laboral existente en Agroimportaciones Industriales S.A.S. conserva una base funcional para el orden interno de la empresa, pero presenta distintos niveles de ajuste frente a la reforma laboral introducida por la Ley 2466 de 2025. En particular, los mayores focos de intervención futura se concentran en el Reglamento Interno de Trabajo, en el modelo de contrato laboral y en los mecanismos de publicación y trazabilidad documental, mientras que otros contenidos mantienen utilidad organizativa, aunque deban revisarse para evitar vacíos de técnica normativa o insuficiencia frente al nuevo marco legal. De esta manera, la presente etapa deja como resultado principal la identificación de brechas, la clasificación preliminar de compatibilidades e incompatibilidades y la construcción del insumo técnico que orientará la reformulación de los instrumentos en las siguientes fases del proyecto.

7. Segundo informe de actividades de la práctica jurídica social
Periodo: del 13 de enero al 10 de febrero del 2026

Título de la propuesta: implementación de reformas laborales conforme a la ley 2466 de 2025 dentro de la empresa Agroimportaciones Industriales s.a.s., para la búsqueda de un entorno justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo.

Autor. Héctor Leonel Gómez Alonso

Código: 2212611

Organización: Agroimportaciones Industriales S.A.S.

Tutor: Angy Maryuri Bernal

Director: Edgar Ospina Mendoza

Objetivo general del trabajo: Analizar las estrategias y acciones de mejora jurídica que permitan a Agroimportaciones Industriales S.A.S. adecuar progresivamente sus documentos y prácticas laborales a los lineamientos de la Ley 2466 de 2025, con el propósito de fortalecer su entorno organizacional y prevenir posibles sanciones y/o repercusiones legales.

Objetivos específico desarrollado en el periodo:

- Determinar y presentar a la alta dirección las inconformidades y vacíos jurídicos existentes mediante la confrontación normativa entre la documentación interna de la empresa y las nuevas disposiciones legales.
- Diseñar los documentos jurídicos necesarios como contratos laborales, reglamento interno de trabajo, políticas de inclusión y protocolos disciplinarios que permitan a Agroimportaciones Industriales S.A.S avanzar hacia el cumplimiento efectivo de la Ley 2466 de 2025.

Actividades realizadas para el desarrollo del objetivo:**Informe de hallazgos**

Como quedo objetivamente demostrado durante la primera etapa de este proyecto es imperativamente necesario un desarrollo integro de los instrumentos analizados ; categóricamente el reglamento interno de trabajo y los instrumentos que lo vinculan directamente con los procesos operativos de la empresa así, el contrato de trabajo, los protocolos de entrega y socialización del reglamento interno, no solo dando aplicación a la reforma y a las normas concordantes a esta si no también en el debido proceso de implementación y calificación del instrumento hasta su perfeccionamiento.

De donde surge esta necesidad: el desarrollo de esta trabajo parte de la necesidad de integrar dentro de la empresa los principios de base laboral que se plantean desde

organismos internacionales y encuentran eco en las políticas constitucionales y legislativas del país, encarnando políticas cada vez más globalizadas pero también respondiendo a las luchas de quienes encarnan las labores diarias en las empresas de todos los sectores económicos del país; esa continua amalgama de condiciones sociales y políticas, integran nuevos paradigmas y principios para el desarrollo del derecho laboral integrando los avances en materia de equidad y enfoque de género, disfrute del tiempo libre, prevención del acoso. Llevándolos a la base objetiva de estas que es su desarrollo dentro de las empresas y focalizando el objetivo en entregar en este caso instrumentos que integren de forma amplia y completa no solo conceptos si no también principios que puedan permear la organización de la empresa y dar forma a las relaciones.

Desde el decreto ley 2663 de 1950 la legislación y la jurisprudencia colombiana no han tenido un complejo desarrollo en cuanto a aplicar instrumentos propios de las empresas para regular las relaciones entre el patrono y el trabajador, dando la oportunidad en principio de una creación propia y vigilada de parte del estado de dichos reglamentos internos y contratos e integrando cada vez más a los actores en la creación y ampliación de los mismos, ejemplo: así el instrumento denominado reglamento interno de trabajo se contemplaba ya en la ley 2663 de 1950 como un instrumento ligado al contrato de trabajo que ofrecía una libertad vigilada por el estado y no solo la perspectiva de un manual privado haciendo parte integral del contrato de trabajo y regulando asuntos de competencia exclusiva para cada empresa. Aun con falencias, porque su diseño correspondía en exclusiva al patrono y el estado funcionaba como un control previo pudiendo ejercer objeción sobre el mismo, es que a partir de la constitución de 1991 que trae de la mano e

integra el derecho laboral internacional que se adapta a este sistema e integra en su cuerpo normativo políticas más de cara a la parte históricamente más débil de la relación de trabajo, el empleado, con dicha modernización el reglamento interno de trabajo deja de considerarse un mero instrumento de control patronal unilateral y de un fuerte control institucional y así con la codificación del código sustantivo de trabajo también se integra en el año 2004 mediante sentencia C-934-04 una apertura de derecho al empleado para que sea tenido en cuenta y por sobre todo escuchado en casos en donde la aplicación de sanciones antes era unilateral abriendo así un espacio de participación.

Mas adelante y con estos espacios ya ganados se da la vuelta al reglamento interno de trabajo integrando normatividad preventiva que ya no solo regula si no que prevé o previene situaciones, tal así que la ley 1010 de 2006 que integra mecanismos para la prevención del acoso y el establecimiento de protocolos internos para el manejo de las situaciones con confidencialidad y carácter conciliatorio; es a partir del 2010 con la integración de la ley 1429 que el reglamento interno de trabajo da un salto del control estatal al acuerdo de partes en la que el empleador publica el instrumento y quienes son regidos por este tiene la oportunidad de presentar mejoras a su contenido, además de hacer al instrumento de manejo más público al exigir su entrega y concertación con el empleado. Con la entrada en rigor de la reforma planteada por la ley 2466 de 2025 el instrumento entra a garantizar no solo normas e instrumentos de prevención sino también a integrar un debido proceso disciplinario aplicable a hacer la norma cada vez más integra participativa y respetuosa de los principios y haciendo aún más publica la entrega del instrumento de correlación laboral.

Aplicando estos principios a la documentación existente dentro de la empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S. se acota la inmediata necesidad de unas reformas de fondo extraídas desde los informes y el resultado del análisis documental sobre el reglamento interno de trabajo y la forma de los contratos que actualmente regula las relaciones laborales en la empresa, denotando la necesidad de crear nuevos instrumentos como los acá planteados para adaptarse a las reformas puntuales planteadas por el estado desde las más reciente como los son la 2466 de 2025 pero también a principios básicos dictados por la evolución misma de las políticas laborales teniendo un especial énfasis en los principios de prevención, equidad, género y protocolos contra el acoso laboral; si bien el llamado es a dar forma a dichas herramientas, es más importante aún, su socialización en etapas posteriores a esta para que dichos instrumento y no solo se adapten al devenir empresarial sino que también sean instrumentos que faciliten por su conocimiento en relaciones laborales claras y ecuanímes.

Durante el desarrollo de esta segunda etapa se entregó un detallado informe de las falencia y necesidades de creación de instrumento de contratación y normatividad interna actualizados a las leyes vigentes y que además tengan en cuenta instrumentos legales internacionales como los son, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en su artículo 7 respalda el derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de la jornada y remuneración de los días festivos; y más aún en lo planteado por la reforma laboral que responde a cambios de fondo orientados a reforzar la estabilidad del vínculo laboral y a reducir espacios de informalidad en Colombia.

En esa línea, el contrato a término indefinido pasó a ocupar el lugar principal dentro del sistema, mientras que el contrato a término fijo quedó sujeto a un límite máximo de cuatro años y el contrato por obra o labor fue sometido a condiciones más estrictas para evitar su uso desproporcionado. A ello se sumó la modificación de las reglas sobre jornada, pues el trabajo nocturno comenzó a contarse desde las 7:00 p. m., con entrada en vigor diferida, y el recargo por laborar en día de descanso obligatorio fue incrementado progresivamente hasta alcanzar el 100%.

Junto a lo anterior, la reforma también amplió el radio de protección del derecho del trabajo. El contrato de aprendizaje dejó de ser tratado bajo una lógica meramente formativa y pasó a reconocerse como un contrato laboral especial a término fijo; En el mismo sentido, se fortalecieron garantías como las licencias remuneradas, el debido proceso en materia disciplinaria y las medidas dirigidas a prevenir y enfrentar la violencia, el acoso y la discriminación en los espacios de trabajo.

Así el informe entregado a gerencia dio cuenta de dichas necesidades y una visión acerca del desarrollo de estas con un fundamento normativo de base y con el componente subjetivo útil para las condiciones de operación de la empresa que obedezcan a su realidad única.

Para dar cumplimiento esta etapa se realizó la socialización del primer informe como cuenta de dichas falencias y con el contenido necesario para la creación de los nuevos instrumentos de norma, el principal de ellos el Reglamento interno de trabajo el cual se desarrolla bajo un carácter normativo vigente y adaptado a las realidades actuales de la

empresa, dicho instrumento se desarrolló y entregó a la alta gerencia con el objetivo de ser analizado y corregido a la luz del cumplimiento de la reforma en las políticas empresariales.

El contenido propuesto para el documento denominada reglamento interno de trabajo es el siguiente:

Capítulo primero de las disposiciones generales

Este capítulo cumple una función de apertura y ordenación del instrumento, pues fija el marco de aplicación del reglamento, su alcance dentro de la empresa y los principios que orientan su lectura e implementación. Su presencia es necesaria porque permite que el documento tenga unidad interna y que las reglas posteriores no aparezcan aisladas, sino vinculadas a una lógica general de organización laboral.

Capítulo segundo del ingreso y vinculación

Su inclusión se justifica porque el ingreso del trabajador constituye el punto de partida de la relación laboral y exige reglas claras sobre requisitos, formalización, documentación y condiciones de vinculación. Este capítulo permite alinear el momento de incorporación del personal con las exigencias legales actuales y con la necesidad empresarial de reducir ambigüedades desde el inicio del vínculo.

Capítulo tercero de las obligaciones de las partes en la relación laboral

Este apartado resulta esencial porque toda relación de trabajo supone deberes recíprocos, no solo a cargo del trabajador, sino también del empleador. Su desarrollo evita

enfoques desequilibrados, aporta claridad sobre las cargas de comportamiento dentro de la empresa y da base normativa al funcionamiento cotidiano de la relación laboral.

Capítulo cuarto de las vicisitudes del contrato de trabajo

Se justifica porque la relación laboral no se desarrolla de manera lineal, sino que atraviesa cambios, suspensiones, modificaciones y otras situaciones que inciden en su ejecución. Incluir este capítulo permite prever jurídicamente esas contingencias y dar tratamiento interno a escenarios que, de no estar regulados, generan incertidumbre práctica y riesgo de conflicto.

Capítulo quinto de las acreencias laborales

Este capítulo es necesario para ordenar las reglas generales relativas a las sumas y conceptos derivados del vínculo laboral, con el fin de delimitar con claridad qué derechos económicos surgen de la relación de trabajo y bajo qué criterios deben ser reconocidos. Su utilidad radica en ofrecer una base interna de comprensión y cumplimiento en una materia especialmente sensible para ambas partes.

Capítulo sexto de las vacaciones

Su incorporación se justifica porque el descanso remunerado no constituye un beneficio accesorio, sino una garantía mínima vinculada a la salud, la recuperación física y el equilibrio entre vida laboral y personal. Este capítulo permite precisar condiciones, causación, disfrute y reglas de manejo interno, evitando tratamientos informales o contradictorios.

Capítulo séptimo de la jornada de trabajo

Este apartado es central dentro del reglamento porque la jornada organiza el tiempo de prestación del servicio, los horarios, los descansos y la distribución del trabajo dentro de la empresa. Su creación cobra especial importancia en el contexto de la reforma laboral, pues la regulación interna debe armonizarse con las nuevas reglas sobre jornada máxima, trabajo nocturno, descanso obligatorio y control del tiempo laborado.

Capítulo octavo de los constituyentes y no constituyentes de salario

Se justifica por la necesidad de diferenciar con precisión los pagos que tienen naturaleza salarial de aquellos que no la tienen, ya que esa distinción produce efectos directos en prestaciones, aportes, recargos e indemnizaciones. Un tratamiento claro de esta materia reduce riesgos de interpretación errada y fortalece la seguridad jurídica del documento.

Capítulo noveno del régimen disciplinario

Este capítulo resulta necesario porque la empresa requiere reglas previas sobre las conductas relevantes para la disciplina interna y sobre los criterios generales de corrección laboral. Su función no es sancionadora en abstracto, sino organizativa, en la medida en que fija un marco de convivencia, orden y responsabilidad dentro del espacio de trabajo.

Capítulo decimo del procedimiento disciplinario

Su inclusión se justifica de manera autónoma frente al régimen disciplinario, ya que no basta con identificar faltas o consecuencias; también es indispensable regular la forma en que la empresa actuará cuando pretenda imponer correctivos. Este capítulo desarrolla el debido proceso en sede laboral y evita decisiones unilaterales, desordenadas o carentes de garantía de defensa.

Capítulo undécimo del régimen de contrato especial de practicantes y de aprendizaje

Este apartado se justifica porque las modalidades especiales de vinculación no pueden quedar absorbidas por reglas pensadas únicamente para trabajadores ordinarios. Su tratamiento diferenciado permite reconocer su naturaleza particular, ajustar las reglas internas a su régimen jurídico propio y evitar vacíos frente a deberes, límites y condiciones de permanencia.

Capítulo duodécimo de los protocolos internos

Este capítulo tiene una relevancia estratégica porque concentra las rutas y directrices operativas que permiten aterrizar el reglamento a situaciones específicas de la vida laboral. Su presencia fortalece la dimensión aplicada del instrumento y responde a la necesidad contemporánea de contar con mecanismos internos claros frente a conflictos, riesgos y escenarios que exigen tratamiento especializado.

Capítulo decimotercero del pago de cesantías

Se justifica porque las cesantías constituyen una prestación social de especial importancia y su manejo exige claridad en cuanto a causación, liquidación y cumplimiento oportuno. Incorporar este tema en el reglamento contribuye a reforzar la transparencia sobre una obligación legal cuyo incumplimiento genera contingencias relevantes para la empresa.

Capítulo decimocuarto del procedimiento de solicitud de citas médicas

Este capítulo se explica por la necesidad de ordenar internamente una situación frecuente en la ejecución del contrato, como lo es la asistencia a servicios médicos, sin dejarla sometida a criterios informales o discrecionales. Su regulación permite articular el deber de información del trabajador con la continuidad del servicio y con el respeto por su derecho a la salud.

Capítulo decimoquinto de la seguridad y salud en el trabajo y deberes preventivos

Su inclusión es indispensable porque toda empresa tiene deberes de prevención y organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, y porque los trabajadores también asumen compromisos mínimos de autocuidado y observancia de medidas preventivas. Este capítulo fortalece la cultura de cumplimiento y conecta el reglamento con la realidad operativa de protección de riesgos.

[illegible]

Etapa 2 (*cuatro semanas, del 13 de enero de 2026 al 10 de febrero de 2026*).

Como balance general de la etapa desarrollada, se realiza la entrega del informe completo de falencias resultado de la primera etapa y la entrega de un modelo de reglamento interno de trabajo planteado para su respectiva retroalimentación y correcciones con alta gerencia y será adjuntado en la etapa tercera de este documento.

8. Tercer informe de actividades de la práctica jurídica social

Periodo: del 10 de febrero al 10 de marzo del 2026

Título de la propuesta: Implementación de reformas laborales conforme a la ley 2466 de 2025 dentro de la empresa Agroimportaciones Industriales s.a.s., para la búsqueda de un entorno justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo.

Autor. Héctor Leonel Gómez Alonso

Código: 2212611

Organización: Agroimportaciones Industriales S.A.S.

Tutor: Angy Maryuri Bernal

Director: Edgar Ospina Mendoza

Objetivo general del trabajo: Analizar las estrategias y acciones de mejora jurídica que permitan a Agroimportaciones Industriales S.A.S. adecuar progresivamente sus documentos y prácticas laborales a los lineamientos de la Ley 2466 de 2025, con el propósito de fortalecer su entorno organizacional y prevenir posibles sanciones y/o repercusiones legales.

Objetivos específico desarrollado en el periodo:

- Socializar los documentos jurídicos necesarios como contratos laborales, reglamento interno, políticas de inclusión y protocolos disciplinarios que permitan el conocimiento a apropiación de estos.

Actividades realizadas para el desarrollo del objetivo:

Diseño protocolos enfocados en gerencia y mandos medios sobre la correcta aplicación del RIT y de la reforma laboral en aspectos clave (jornada, recargos, disciplina, estabilidad) además de los documentos de formación complementarios en las áreas de políticas de ambiente laboral, trazabilidad de la erradicación de las violencias de género y la aplicación del debido proceso inmersas en el reglamento interno de trabajo ya corregido y socializado.

Normatividad aplicada

Luego de la fecha inicial de desarrollo de esta etapa y por parte del ministerio de trabajo se ha realizado la publicación de circulares internas cuyo objetivo es el de facilitar la implementación de las reformas dadas por la ley 2466 de 2025 ; por medio de la integración de dichas circulares se da un enfoque integral a la puesta en marcha de los objetivos planteados para esta etapa del desarrollo del trabajo; es importante tener en cuenta que dichas circulares son de carácter complementario y aclarativo, así tendremos en cuenta solo aquellos que implican directamente un desarrollo sobre los temas acá tratados.

Así, la **Circular Externa 083 de 18 de julio de 2025** del Ministerio del Trabajo, expedida en el marco de la implementación de la Ley 2466 de 2025, tiene como finalidad principal dar luz en la **aplicación del nuevo contrato de aprendizaje**, precisando su naturaleza como contrato laboral especial de carácter formativo y estableciendo reglas operativas para su desarrollo; regula la estructura del contrato en sus dos etapas, lectiva y práctica, diferenciando que: en la etapa lectiva el aprendiz recibe un apoyo económico y cuenta con afiliación al sistema de salud, mientras que en la etapa práctica recibe un reconocimiento equivalente al 100% del salario mínimo legal mensual vigente con afiliación completa al sistema de seguridad social, incluyendo salud, pensión y riesgos laborales.

También se dará aplicación a **La Circular Externa 0101 de 2025** del Ministerio del Trabajo establece lineamientos para la interpretación y la aplicación de la reforma

laboral en materia de **jornada de trabajo, trabajo suplementario y descansos**, con énfasis en la regulación de trabajo nocturno, los recargos por trabajo dominical y festivo, y el control del tiempo efectivamente laborado en cada jornada.

en este sentido, precisa criterios para la adecuada contabilización de las horas extras, la obligación de llevar registros verificables de la jornada, y la correcta aplicación de los porcentajes de recargo, incluyendo su implementación progresiva del incremento del recargo por trabajo en día de descanso obligatorio; adicionalmente, guía a empleadores y autoridades de vigilancia y control en la interpretación de dichas disposiciones.

En la **Circular Interna No. 0102 del 22 de septiembre de 2025** del Ministerio del Trabajo se establece lineamientos relacionados con el trámite de autorización de **trabajo suplementario** en el marco de la Ley 2466 de 2025, precisando que con la reforma laboral se elimina la obligación del empleador de solicitar autorización previa para la realización de horas extras; sin embargo, también aclara que la eliminación del permiso previo no implica la desaparición de la obligación de respetar los límites legales de la jornada ni el pago adecuado del trabajo suplementario, por lo cual se mantiene la facultad sancionatoria frente a incumplimientos como el exceso de horas extras permitidas, la falta de pago o registro del tiempo suplementario.

La **Circular Interna No. 0048 del Ministerio del Trabajo, expedida el 22 de mayo de 2025**, da lineamientos generales frente a la reforma laboral en cuanto a la implementación del **debido proceso disciplinario**, con el propósito de orientar la aplicación de las garantías mínimas que deben respetarse en todo procedimiento

sancionatorio; en este sentido, precisa que el proceso disciplinario debe desarrollarse bajo principios como, el de legalidad, contradicción, imparcialidad, presunción de inocencia, defensa y debido proceso, exigiendo que toda sanción esté precedida de una imputación clara, la posibilidad de controvertir pruebas y la oportunidad real de ser escuchado por el empleador.

la circular desarrolla condiciones para la aplicación de sanciones, refuerza la necesidad de respetar etapas como la comunicación de cargos, la práctica de pruebas y la decisión motivada, y advierte sobre la obligatoriedad de garantizar la defensa incluso en empresas con menos de diez empleados, todo ello en armonía con la jurisprudencia constitucional y los estándares del debido proceso en materia laboral.

De la **Circular 0049 de 2026** en la empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S. se orienta a garantizar la correcta implementación de la **estabilidad laboral reforzada dentro del marco de la reforma laboral** contenida en la Ley 2466 de 2025, especialmente en lo relativo a la protección de trabajadores en condición de debilidad manifiesta. exigiendo que las actuaciones estén precedidas de un análisis objetivo, verificable y documentado sobre la existencia de una causa legal suficiente.

Esto implica la obligatoriedad de documentar cada caso, justificar la decisión con soporte jurídico, y verificar la ausencia de elementos discriminatorios en la actuación empresarial. Su aplicación permite reducir riesgos jurídicos derivados de despidos sin autorización o sin fundamento, fortaleciendo la seguridad jurídica de la empresa.

Protocolos de aplicación dentro del reglamento interno de trabajo

El presente informe al corresponder a la fase de implementación de instrumentos de aplicación e integración del Reglamento Interno de Trabajo, enmarcada dentro del objetivo específico orientado a la socialización de los documentos jurídicos laborales al interior de la empresa y de su apropiación por parte de los trabajadores de Agroimportaciones Industriales S.A.S.

En ejecución del objetivo propuesto, se adelantó la socialización de instrumentos destinados a facilitar la aplicación práctica del Reglamento Interno de Trabajo dentro de la organización.

Los protocolos dirigidos a la gerencia y mandos medios fueron debidamente socializados, enfocados en la correcta aplicación del reglamento y de la reforma laboral en aspectos esenciales como jornada de trabajo, recargos, control del tiempo laboral, régimen disciplinario y estabilidad laboral reforzada, tomando como referencia interpretativa las Circulares previamente descritas.

Finalmente, se incorporaron según el objetivo de un ambiente laboral, prevención de conflictos y fortalecimiento del debido proceso disciplinario, articulados con los estándares de protección de estabilidad laboral reforzada desarrollados en la Circular 0049 de 2026 y con los lineamientos de inclusión laboral asociados a condiciones de salud o discapacidad.

La presente fase metodológica evidencia la transición del análisis normativo hacia la socialización, que se realizó con la entrega a gerencia de los instrumentos operativos, consolidando así un modelo de implementación del Reglamento Interno de Trabajo, orientado no solo al cumplimiento formal de la normatividad laboral, sino a su materialización efectiva dentro de la dinámica organizacional de la empresa y los protocolos descritos a continuación y que se encuentran embebidos debidamente en el reglamento interno de trabajo.

Protocolo de aplicación del debido proceso disciplinario

Este protocolo ha sido debidamente desarrollado dentro del reglamento interno de trabajo y establece las reglas obligatorias para la aplicación del debido proceso disciplinario al interior de Agroimportaciones Industriales S.A.S., en concordancia con el artículo 29 de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y los estándares del bloque de constitucionalidad en materia laboral, incluyendo los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. Su aplicación es transversal a todas las áreas y niveles jerárquicos.

Se garantizará la legalidad, imparcialidad, contradicción y derecho de defensa en cualquier actuación disciplinaria. De igual forma, que se refuerza la obligación de procedimientos previos, formales y motivados ante cualquier proceso disciplinario.

Todo proceso disciplinario deberá iniciarse con comunicación clara de hechos, garantizando traslado al trabajador, posibilidad de defensa, práctica de pruebas y decisión motivada conforme a normativa vigente aplicable.

La empresa debe abstenerse de imponer sanciones directas sin agotamiento del procedimiento establecido, limitándose a reportar hechos y activar el protocolo correspondiente fijado en el reglamento interno de trabajo. La decisión final corresponderá a la instancia competente, asegurando trazabilidad documental permanente.

Protocolo de prevención de acoso laboral y violencia en el trabajo

Este protocolo se ha dejado conminado en el reglamento interno de trabajo como el alma sobre la cual se desarrolla el comité de convivencia laboral y establece las directrices internas para la prevención, identificación y atención de situaciones de acoso laboral, violencia y conductas en el trabajo, que afecten la dignidad de los trabajadores en Agroimportaciones Industriales S.A.S., en concordancia con la Ley 1010 de 2006, el artículo 53 de la Constitución Política y los estándares internacionales de la OIT, especialmente el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Se deberán activar ante el comité de convivencia laboral de forma inmediata siendo este el canal interno de reporte ante cualquier queja o indicio de acoso o violencia laboral, absteniéndose de realizar valoraciones subjetivas. El caso será remitido a la gerencia luego de agotadas las etapas conciliatorias y de revisión periódicas, garantizando investigación imparcial, protección del denunciante y aplicación de medidas preventivas. Este protocolo se complementa con la Circular 0101 de 2025 del ministerio de trabajo en cuanto a condiciones dignas de trabajo y con estándares de la OIT sobre trabajo decente.

Agroimportaciones Industriales S.A.S. adoptará este protocolo interno, confidencial, preventivo, conciliatorio y efectivo para prevenir, identificar, tramitar y

superar las conductas que puedan constituir acoso laboral, entendido este como toda conducta persistente y demostrable ejercida por el empleador, un superior, un compañero o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducción a la renuncia, de modo que la empresa promoverá un canal interno claro para la formulación de quejas o reclamos, activará el Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva, orientadora y conciliadora.

Así la queja por un presunto acoso laboral podrá presentarse por escrito y deberá contener, una relación clara de los hechos, su frecuencia, las personas involucradas y los soportes disponibles; recibida la queja por parte de Agroimportaciones Industriales S.A.S. esta le dará trámite reservado y la remitirá al Comité de Convivencia Laboral, el cual examinará confidencialmente el caso dentro del término inicialmente previsto por la Resolución 3461 de 2025, procurará escuchar a las personas involucradas, promoverá fórmulas de superación del conflicto cuando ello resulte jurídicamente viable, emitirá recomendaciones preventivas o correctivas y hará seguimiento a su cumplimiento, preservando siempre la dignidad, la intimidad, el buen nombre y la no revictimización de quien presenta la queja.

Por tratarse actualmente de una empresa con menos de cinco (5) trabajadores, el Comité de Convivencia Laboral de Agroimportaciones Industriales S.A.S. estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador; su reglamento interno deberá incluir acuerdos de confidencialidad y mecanismos de manejo reservado de la información sensible.

Si no se logra acuerdo entre las partes, si las recomendaciones no se cumplen o si la conducta persiste, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará su intervención preventiva y dejará a salvo el derecho de la persona trabajadora de acudir ante el Inspector del Trabajo o ante el juez competente; en todo caso, este protocolo no será aplicable para tramitar acoso sexual, porque esa materia tendrá ruta propia en el artículo siguiente y, conforme a la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer conductas no conciliables de esa naturaleza e informará a la víctima su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación y, si esta lo solicita, remitirá de inmediato la queja o denuncia a la autoridad competente, sin someter el caso al Comité de Convivencia Laboral ni a mecanismos conciliatorios improcedentes, por tratarse de una conducta no conciliable y de especial gravedad.

Protocolo de inclusión laboral y no discriminación

Este protocolo define las reglas internas para garantizar la igualdad de trato, la no discriminación y la inclusión laboral en Agroimportaciones Industriales S.A.S., en armonía con los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, los Convenios 100 y 111 de la OIT y la Circular 0049 de 2026 sobre protección reforzada de trabajadores en condición de debilidad manifiesta. Su aplicación es transversal al reglamento interno de trabajo y a todas las fases del vínculo laboral, incluyendo selección, contratación, permanencia y terminación, obligando a evitar decisiones discriminatorias y a promover ajustes razonables cuando existan condiciones de vulnerabilidad o limitación funcional.

Agroimportaciones Industriales S.A.S. adopta este protocolo interno de prevención, identificación, atención y corrección de actos de discriminación en el trabajo, entendido como toda distinción, exclusión, restricción, trato desigual, práctica, instrucción o decisión que, sin justificación objetiva y razonable, afecte el acceso al empleo, la permanencia, la asignación de funciones, la remuneración, la formación, el ascenso, el ambiente laboral o la terminación del vínculo por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, color, origen nacional o familiar, etnia, religión, opinión política, discapacidad, condición de salud, salud mental, edad, estado de embarazo, maternidad, paternidad, condición familiar o cualquier otra circunstancia protegida por el ordenamiento jurídico.

para ello la empresa habilitará un canal de reporte, recibirá la información de manera confidencial, verificará los hechos con enfoque de imparcialidad y no revictimización, adoptará medidas inmediatas y razonables de protección cuando la situación lo amerite, dispondrá correctivos internos proporcionales dentro de su ámbito de competencia, evitará represalias contra quien denuncie o colabore en la verificación y, cuando el caso lo exija, orientará a la persona afectada sobre la posibilidad de acudir ante la autoridad laboral, judicial o penal competente.

Cuando la situación reportada se relacione con igualdad salarial o retributiva, Agroimportaciones Industriales S.A.S. verificará si existe diferencia injustificada entre trabajadores en condiciones comparables, revisará el criterio objetivo de asignación salarial, dejará constancia de la evaluación realizada y corregirá, cuando haya lugar, la

práctica interna que genere discriminación directa o indirecta en materia de remuneración, sin esperar a que la afectación se consolide como conflicto mayor.

Cuando la situación reportada involucre discapacidad o una condición de salud que requiera adaptación razonable del trabajo, la empresa examinará las medidas de ajuste que resulten viables y proporcionadas a su tamaño, actividad y capacidad organizativa, con el fin de evitar que la diferencia funcional, física, mental o sensorial se traduzca en exclusión, trato degradante o barrera injustificada para la permanencia laboral haciendo además los ajustes razonables necesarios al caso.

Protocolo de género

Agroimportaciones Industriales S.A.S. adopta este protocolo de género orientado a prevenir, identificar, atender y corregir situaciones que, por razón de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, embarazo, maternidad, paternidad o cualquier otra circunstancia protegida, puedan afectar el acceso, permanencia, trato, asignación de funciones, formación, promoción, comunicación interna, ejercicio de la subordinación o convivencia en el trabajo, de manera que toda decisión empresarial, instrucción, práctica de dirección o dinámica cotidiana deberá ajustarse a los principios de igualdad real, trato digno, respeto, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, debida diligencia y enfoque preventivo, con especial atención a la eliminación de estereotipos, burlas, hostigamientos, presiones, exclusiones o cargas desproporcionadas que recaigan sobre mujeres, personas con identidades de género diversas o trabajadores en situación de particular vulnerabilidad.

En desarrollo de este protocolo y desde los lineamientos del reglamento interno de trabajo la empresa promoverá un ambiente laboral libre de violencias basadas en género, incorpora pautas internas de comunicación respetuosa, socializará reglas mínimas de prevención y actuación frente a situaciones de riesgo, evitará decisiones o exigencias que reproduzcan sesgos injustificados sobre roles de cuidado, embarazo, maternidad o paternidad, y, cuando advierta una situación que pueda comprometer la integridad, la igualdad o la permanencia de una persona trabajadora por razones de género, adoptará medidas iniciales razonables de contención, orientación y protección dentro de su ámbito de competencia, dejando a salvo la activación de los procedimientos especiales previstos en el reglamento interno de trabajo o en la ley cuando la situación corresponda a acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia basada en género.

Protocolo de comunicación interna del reglamento interno de trabajo y su formato

se establece el formato obligatorio para la entrega, socialización y trazabilidad del Reglamento Interno de Trabajo en Agroimportaciones Industriales S.A.S. Su finalidad es dejar constancia verificable de que cada trabajador ha recibido, comprendido y aceptado el contenido del RIT, mediante actas firmadas, registros de asistencia a socialización y constancias individuales de entrega además de la entrega en medios electrónicos “correo del empleado”. (anexo 1)

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad 1. Análisis normativo y diagnóstico jurídico de la documentación laboral existente																
Actividad 2. Identificación de brechas normativas y elaboración del informe de hallazgos																
Actividad 3. Diseño y ajuste de documentos jurídicos conforme a la Ley 2466 de 2025																
Actividad 4. Socialización, aplicación inicial y entrega del informe final de práctica																

9. Cuarto informe de actividades de la práctica jurídica social

Periodo: del 10 de marzo al 10 de abril del 2026

Título de la propuesta: Implementación de reformas laborales conforme a la ley 2466 de 2025 dentro de la empresa Agroimportaciones Industriales s.a.s., para la búsqueda de un entorno justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo.

Autor. Héctor Leonel Gómez Alonso

Código: 2212611

Organización: Agroimportaciones Industriales S.A.S.

Tutor: Angy Maryuri Bernal

Director: Edgar Ospina Mendoza

Objetivo general del trabajo: Analizar las estrategias y acciones de mejora jurídica que permitan a Agroimportaciones Industriales S.A.S. adecuar progresivamente sus documentos y prácticas laborales a los lineamientos de la Ley 2466 de 2025, con el propósito de fortalecer su entorno organizacional y prevenir posibles sanciones y/o repercusiones legales.

Actividades realizadas para el desarrollo del objetivo:

Informe final y recomendaciones

Redacción del informe final de práctica, que incluya el diagnóstico, el análisis jurídico y el resultado práctico, el proceso de diseño, los resultados de la implementación inicial y las recomendaciones de mejora continua según la realidad en la aplicación y las necesidades de la empresa integradora.

Entrega del informe final a los honorable Comité de Trabajos de Grado y empresa que respalda este proyecto jurídico practico.

1. Diagnóstico inicial de la organización

Al iniciar el acompañamiento jurídico en Agroimportaciones Industriales S.A.S., se identificaron las siguientes brechas normativas y operativas, las cuales constituían un riesgo de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo y de litigios laborales:

A. Reglamento Interno de Trabajo desactualizado: El documento vigente databa de años anteriores y no contemplaba los cambios estructurales introducidos por la Ley 2466 de 2025, especialmente en materia de jornada respecto de la reducción a 42 horas semanales, recargos dominicales y festivos ni incremento progresivo hasta el 100% y la nueva naturaleza del contrato de aprendizaje como contrato laboral especial.

B. Ausencia de procedimientos formales: No existían protocolos escritos que regularan el debido proceso disciplinario. Las sanciones se imponían de manera verbal o informal, lo que vulneraba el artículo 29 de la Constitución Política y exponía a la empresa a demandas por despido sin justa causa o nulidad de sanciones.

C. Vacíos en la prevención del acoso y la discriminación: La empresa no contaba con una ruta clara para la atención de quejas por acoso laboral, o discriminación. Tampoco existía un Comité de Convivencia Laboral activo ni protocolos de género o inclusión.

D. Desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada: Gerencia y mandos medios no tenían claridad sobre las obligaciones de reubicación y ajustes razonables para

trabajadores con condiciones de salud o discapacidad, lo que generaba un alto riesgo de demandas por despido discriminatorio.

E. Falta de trazabilidad documental: No se dejaba constancia formal de la entrega y socialización del RIT a los trabajadores, lo que dificultaba su exigibilidad en eventuales controversias.

2. Análisis jurídico aplicado

Para subsanar el diagnóstico, se realizó un estudio profundo de las siguientes fuentes normativas y jurisprudenciales:

A. Normativa nacional:

Ley 2466 de 2025: Eje central del proyecto. Se analizaron sus modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a jornada máxima, recargos, contrato de aprendizaje y estabilidad laboral reforzada y las circulares que desde la fecha de la expedición de la norma ha expedido el ministerio de trabajo así:

- Circular Externa 083 de 2025
- Circular Externa 0101 de 2025
- Circular Interna 0102 de 2025
- Circular Interna 0048 de 2025 y la
- Circular 0049 de 2026

B. Normativa internacional y constitucional:

Artículos 13, 25, 29 y 53 de la Constitución Política: Igualdad, trabajo como derecho fundamental, debido proceso y carácter irrenunciable de los derechos laborales mínimos, los **Convenios OIT 100 y 111:** Igualdad de remuneración y no discriminación en el empleo el **Convenio OIT 190:** Violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Sentencia T-094 de 2023 (Corte Constitucional): Reiteró los tres presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por salud teniendo en cuenta los criterios de conocimiento del empleador, dificultad en el desempeño y ausencia de justificación objetiva.

3. Socialización y entrega a gerencia y mandos medios

Se realizaron reuniones presenciales y virtuales con la gerencia para explicar la operatividad de los nuevos instrumentos, resolviendo dudas específicas sobre la aplicación práctica de las sanciones y la activación del Comité de Convivencia.

4. Resultados de la implementación inicial

La implementación inicial arrojó los siguientes resultados tangibles, los cuales fueron documentados en el tercer informe y confirmados en esta fase final del informe 4; así La empresa adoptó formalmente la versión actualizada del reglamento interno de trabajo antes de la fecha límite del 25 de junio de 2026 mediante acta administrativa. Se integraron todos los protocolos como parte orgánica del documento.

I. **Socialización a todos los trabajadores:** Se realizó jornada de socialización y se remitió el Reglamento Interno de Trabajo a los correos electrónicos personales de cada trabajador. Se diligenció la Constancia de entrega, socialización y aceptación por parte de todos los empleados, garantizando la trazabilidad documental exigida por la Circular 0048 de 2025.

II. **Conformación del Comité de Convivencia Laboral:** Atendiendo a la realidad de la empresa que es, menos de 5 trabajadores, se conformó el Comité con un representante del empleador y un representante de los trabajadores, elegido mediante votación interna secreta, tal como lo ordena el artículo 42 del RIT y la Resolución 3461 de 2025.

III. **Capacitación en debido proceso:** la Gerencia y el comité de convivencia recibieron herramientas prácticas para aplicar el debido proceso disciplinario, evitando sanciones directas y garantizando los principios de presunción de inocencia y derecho de defensa.

IV. **Creación de canales de reporte:** Se habilitó el canal interno claro y confidencial para la recepción de quejas por acoso laboral, discriminación o violaciones al protocolo de género, con la garantía de no revictimización.

V. **Indicadores de cumplimiento:**

- Los trabajadores firmaron la constancia de entrega del RIT.
- El Comité de Convivencia fue instalado y cuenta con su reglamento interno.

- No se registraron sanciones disciplinarias cuestionadas por falta de procedimiento durante el periodo de prueba.

5. Conclusiones generales:

El presente trabajo de grado, en su modalidad de práctica jurídico-social, partió de un objetivo general claro: Analizar las estrategias y acciones de mejora jurídica que permitieran adecuar los instrumentos y prácticas laborales de Agroimportaciones Industriales S.A.S. a los lineamientos de la Ley 2466 de 2025. Luego de todo el proceso metodológico desarrollado a lo largo de los cuatro informes de actividades, se puede afirmar que dicho objetivo fue cumplido.

En primer lugar, el análisis documental reveló que, si bien la empresa contaba con un Reglamento Interno de Trabajo y modelos de contratos, estos se encontraban desactualizados y incompatibles con el nuevo ordenamiento jurídico. Tal como se expuso en los hallazgos, sobre tipos de contrato, sobre jornada laboral y sobre acoso, presentaban vacíos que exponían a la organización a riesgos de sanciones administrativas y, peor aún, a la vulneración de los derechos mínimos de los trabajadores, situación que no podía postergarse sin posibles consecuencias legales. La presentación de este informe de revisiones a la alta dirección, tal como se hizo en la segunda etapa, constituyó un punto de inflexión, porque la gerencia tomó consideración de la urgencia normativa y respaldó la necesidad de un cambio estructural través de la formalización documental, lo cual fue determinante para que el proyecto avanzara con el respaldo institucional requerido.

En segundo término, el diseño de los instrumentos jurídicos, especialmente el nuevo Reglamento Interno de Trabajo y la integración de los cinco protocolos (debido proceso disciplinario, prevención del acoso, inclusión y no discriminación, género, y comunicación interna), significó el corazón del proyecto. No se trató de una simple actualización de estilo, sino de una reformulación integral que recoge los principios del trabajo decente, la equidad y la sostenibilidad, dando respuesta no solo a la ley sino a las necesidades reales de convivencia y orden dentro de la empresa. Estos documentos no son piezas aisladas; están inmersos en la dinámica misma del reglamento, lo que les otorga una fuerza vinculante y práctica que antes no existía, y que permite que las normas no queden en el papel sino que se apliquen en la cotidianidad.

La socialización de estos documentos, llevada a cabo en la tercera etapa, fue igualmente crucial. El hecho de que cada trabajador recibiera comprendiera y firmara la constancia de entrega, garantizó la trazabilidad y el conocimiento efectivo, disipando la opacidad que caracterizaba las anteriores prácticas. Se logró que los trabajadores se apropiaran de las reglas del juego, lo cual es indispensable para cualquier entorno justo y equitativo, porque de nada sirve un reglamento bien redactado si quienes deben cumplirlo lo desconocen.

Desde el punto de vista de los resultados prácticos, el impacto es significativo. La empresa ya cuenta con un Comité de Convivencia Laboral conformado, un canal de reporte confidencial y un procedimiento disciplinario garantista que respeta el debido proceso y el artículo 29 constitucional. Se redujo considerablemente el riesgo de litigios por despido injusto o sanciones sin fundamento, y se sentaron las bases para cumplir con la estabilidad

laboral reforzada en caso de que se requiera, protegiendo especialmente a quienes puedan hallarse en condición de debilidad manifiesta. Además, se evidenció que la ley, cuando es adaptada con sensibilidad a la realidad de una empresa, deja de ser una carga y se convierte en una oportunidad para mejorar el clima organizacional y la confianza mutua entre las partes, generando un círculo virtuoso de cumplimiento y respeto.

En el plano académico y personal, esta práctica empresarial dejó una enseñanza profunda. El derecho laboral no se agota en el conocimiento de normas abstractas; su verdadera dimensión se revela cuando se enfrenta a las dinámicas del día a día del equipo de trabajo, donde cada decisión tiene repercusiones humanas directas. La mayor lección fue comprender que la implementación normativa requiere no solo de técnicas jurídicas, sino también de habilidades de comunicación, empatía y perseverancia, porque transformar una cultura no se logra con un solo documento sino con un acompañamiento constante.

Sin embargo, también se identifican áreas de mejora. La sostenibilidad de lo implementado dependerá de la capacidad de la empresa para realizar revisiones anuales del RIT y mantener la vigencia del Comité de Convivencia, especialmente ante los cambios progresivos en los recargos dominicales y las nuevas circulares que el Ministerio del Trabajo pueda expedir, pues el derecho es dinámico y la empresa debe estarlo también.

En definitiva, se considera que el trabajo cumplió cabalmente sus cometidos. La empresa ya no parte de cero frente a la reforma laboral; ahora cuenta con herramientas jurídicas robustas y una cultura emergente de cumplimiento que, se espera, perdure en el tiempo. La invitación final es a que este proceso no se conciba como un fin en sí mismo, sino como el inicio de una práctica permanente de mejora continua, porque el derecho

laboral evoluciona, y la empresa debe estar preparada para mutar con él, siempre con la mira puesta en la dignidad de las personas que la conforman y en la construcción de un entorno laboral cada vez más justo, equitativo y sostenible, que fue el propósito que motivo esta intervención desde su origen.

6. Recomendaciones de mejora continua

Con el fin de asegurar la sostenibilidad y efectividad de los instrumentos implementados, y atendiendo a la realidad actual de Agroimportaciones Industriales S.A.S., se formulan las siguientes recomendaciones:

I. Capacitación periódica y actualización:

Se sugiere realizar capacitaciones sobre el RIT y los protocolos, especialmente en temas de jornada y recargos, dado que el porcentaje del recargo dominical seguirá incrementándose hasta el 100% en 2027. La gerencia debe estar al tanto de los cambios anuales para ajustar la nómina.

II. Elección anual del representante de los trabajadores en el comité de convivencia:

Tal como lo establece el artículo 41 del RIT, el representante de los trabajadores tiene una vigencia de un año. Se recomienda programar la elección con al menos un mes de antelación al vencimiento del periodo, garantizando la participación democrática y la legitimidad del Comité.

III. Registro digital de la jornada y horas extras:

Aunque la empresa es pequeña, se recomienda implementar un sistema de registro de jornada digital o físico que permita verificar el cumplimiento de las 42 horas semanales y el pago correcto de los recargos. Esto servirá como prueba documental ante una eventual inspección del Ministerio del Trabajo.

IV. Revisión anual del reglamento interno de trabajo:

Si bien el RIT actual está ajustado a la ley, el Ministerio del Trabajo puede expedir nuevas circulares interpretativas. Se recomienda designar a un responsable que puede ser el representante legal o un asesor externo para que revise anualmente el RIT y proponga ajustes si la normativa cambia.

V. Fortalecimiento de la ruta de visualización del acoso:

El protocolo de acoso laboral excluye el acoso sexual de la competencia del Comité de Convivencia. Se recomienda diseñar un documento anexo instructivo que le indique al trabajador cómo proceder ante la fiscalía general de la Nación y cómo la empresa puede colaborar remitiendo la queja sin someterla al trámite conciliatorio. Esto da certeza a la víctima y evita que la empresa incurra en revictimización.

VI. Documentación de los casos de estabilidad reforzada:

Se recomienda que, ante cualquier trabajador que reporte una condición de salud o discapacidad, la empresa elabore un informe interno que evalúe la posibilidad de reubicación o ajustes razonables, dejando copia en la hoja de vida del trabajador. Esto

desvirtúa cualquier presunción de discriminación en caso de un eventual despido con justa causa.

VII. Entrega formal del informe final

El presente informe final se rinde ante el honorable Comité de Trabajos de Grado de la Universidad y se entrega formalmente a la empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S., en cabeza de su representante legal, como constancia de la culminación exitosa del acompañamiento jurídico-social.

VIII. Criterio metodológico y ético

Para el desarrollo de la presente investigación y la estructuración del documento, se observaron y cumplieron estrictamente los lineamientos jurisprudenciales fijados por la Corte Constitucional en la Sentencia T-323/24. En consecuencia, se garantiza la **transparencia** mediante la indicación expresa de las herramientas empleadas y su alcance; la **responsabilidad**, asumiendo la autoría y supervisión humana exclusiva sobre los argumentos y conclusiones; y el respeto por la **protección de datos personales**, evitando el tratamiento automatizado de información confidencial o sensible

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad 1. Análisis normativo y diagnóstico jurídico de la documentación laboral existente																
Actividad 2. Identificación de brechas normativas y elaboración del informe de hallazgos																
Actividad 3. Diseño y ajuste de documentos jurídicos conforme a la Ley 2466 de 2025																
Actividad 4. Socialización, aplicación inicial y entrega del informe final de práctica																

referencias bibliográficas

Colombia. Ministerio del Trabajo. (2020). *Circular 003 de 2020*.

Colombia. Ministerio del Trabajo. (2023). *Guía técnica para la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo*.

Colombia. Ministerio del Trabajo. (2024). *Boletín técnico de inspección laboral*.

Colombia. Ministerio del Trabajo. (2025). *Circular 083 de 2025*.

Gómez Vélez, M. A. (2014). *Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo*. *Diversitas*, 10(1), 103–116.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas, Asamblea General. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Resolución A/RES/70/1). <https://www.un.org/es/sustainable-development-goals>

Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belém do Pará")*. <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Osorio Osorno, M. de la C. C., & Rodríguez Vásquez, G. (2024). *Marco de Trabajo para un Liderazgo Sostenible e Innovador en la Empresa Actual. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 726–744.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12317

Pérez, F. O., Bueno, M. C. G., & Franco, R. A. G. (2019). *Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. Sociedad y Economía.*

Quintana, J. X. I., Adriano, J. E. V., Dávalos, M. S. G., & Quispe, Á. E. N. (2025). *Igualdad de género y diversidad en el entorno laboral para la inclusión de grupos desfavorecidos. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*

Apéndice

Apendice 1: formato de constancia de entrega, socialización y aceptación del reglamento interno de trabajo (RIT)

Constancia de entrega, socialización y aceptación del reglamento interno de trabajo (RIT)

FECHA: _____ / _____ / _____
EMPRESA: Agroimportaciones Industriales S.A.S.
NIT: 900900244

1. Datos del trabajador

Nombre completo: _____
Documento de identidad: _____
Correo electrónico: _____
Área o dependencia: _____
Fecha de socialización: _____

2. Objeto del documento

El presente formato tiene como finalidad dejar constancia formal, verificable y trazable de la entrega, socialización y aceptación del **Reglamento Interno de Trabajo** de

la empresa **Agroimportaciones Industriales S.A.S.**, como instrumento regulador de las relaciones laborales internas.

3. Declaración del trabajador

Yo _____, identificado(a) como _____, aparece al pie de mi firma, declaro que he recibido el **Reglamento Interno de Trabajo** de la empresa en medio físico y/o digital, que he sido informado(a) sobre su contenido, alcance y obligatoriedad, que se me brindó espacio de socialización para su comprensión, que entiendo su carácter vinculante dentro de la relación laboral y que autorizo su registro como constancia de conocimiento dentro de mi historia laboral.

4. Declaración del empleador

La empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S., representada legalmente por _____, identificado con _____ deja constancia de haber realizado la entrega formal del Reglamento Interno de Trabajo al trabajador, garantizando su socialización mediante entrega física, medios electrónicos institucionales y actas de soporte, conforme a los protocolos internos de comunicación, trazabilidad documental y control de implementación del **reglamento interno de trabajo**.

5. Medios de entrega y socialización

- Entrega física del documento
- Envío a correo electrónico institucional
- Socialización presencial
- Acta de reunión informativa
- Otro: _____

7. Observaciones

7. Firmas

Trabajador

Nombre: _____

Firma: _____

Documento: _____

Empleador o representante legal

Nombre: _____

Firma: _____

Documento: _____

Apéndice 2

Reglamento interno de trabajo con la integración de protocolos

Durante el desarrollo de esta etapa del proyecto correspondiente a la socialización se presentó y socializo a cada uno de los trabajadores y equipo gerencial, esta versión del reglamento interno de trabajo que contiene de forma integrada los protocolos de, debido proceso, prevención del acoso, inclusión laboral, protocolo de no discriminación y protocolo de género que presento a continuación.

Reglamento interno de trabajo de la empresa Agroimportaciones Industriales S.A.S.

Capítulo primero de las disposiciones generales

Artículo 1. Finalidad del reglamento: El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por finalidad establecer las directrices generales que regirán las relaciones laborales entre Agroimportaciones Industriales S.A.S y sus trabajadores, estipulando las condiciones relacionadas con el ingreso, permanencia, jornada, descansos, deberes, prohibiciones, convivencia laboral, procedimiento disciplinario y demás figuras jurídicas pertinentes para el correcto cumplimiento de los objetivos misionales y para la ejecución ordenada y correcta de los contratos suscritos con los trabajadores; Este reglamento regula las condiciones generales de ejecución del trabajo dentro de la empresa y en los lugares en los que, por disposición de Agroimportaciones Industriales S.A.S y en desarrollo de sus funciones, deba prestarse el servicio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación e interpretación: El presente Reglamento Interno de Trabajo se aplica a Agroimportaciones Industriales S.A.S. y a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a la empresa, sin consideración al cargo, función, dependencia o labor asignada, siempre que la relación se encuentre vigente y regida por el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes en Colombia; La interpretación, aplicación y cumplimiento del presente Reglamento Interno de Trabajo se orientarán por los principios de dignidad humana, trabajo digno y decente, buena fe, igualdad de oportunidades, no discriminación, respeto recíproco, protección de

los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, debido proceso, diálogo social y equilibrio entre los derechos y deberes que surgen de la relación laboral.

Capítulo segundo del ingreso y vinculación

Artículo 3. Condiciones de contratación: las convocatorias de trabajo para la contratación de personal en Agroimportaciones Industriales S.A.S. se realizarán por publicaciones en medios masivos de comunicación o redes sociales y conforme a las necesidades reales del servicio, a la naturaleza de las funciones requeridas y al perfil del cargo a proveer, y se formalizará, como regla general, mediante contrato de trabajo a término indefinido; en todo caso, la vinculación deberá dejar claramente definidas las partes, el cargo, la remuneración, la jornada, el lugar de prestación del servicio y las demás condiciones esenciales de la relación laboral mediante el contrato de trabajo. **Parágrafo I, Documentación de ingreso:** Quien aspire a desempeñar un cargo en Agroimportaciones Industriales S.A.S. deberá presentar, como requisito previo, hoja de vida actualizada con datos personales y laborales, copia del documento de identidad; si se trata de persona extranjera, el documento válido de identificación y el permiso de trabajo; certificados de estudio relacionados con el cargo; certificaciones laborales de empleadores anteriores en las que consten, por lo menos, el cargo desempeñado y el tiempo de servicio y las funciones desempeñadas; información actualizada de domicilio, teléfono, correo electrónico y persona de contacto para casos de emergencia; la empresa verificará veracidad de la información aportada.

Artículo 4. Período de prueba: EL período de prueba se pactara al inicio de la relación contractual en el contrato de trabajo por escrito, con el fin de que la empresa valore la aptitud del trabajador para el cargo, la conveniencia de las condiciones en que prestará sus servicios, dicha etapa podrá aplicarse para todos los cargos, y en los que llegaren a crearse, para verificar, el cumplimiento de instrucciones, la atención adecuada al cliente, el manejo diligente de la información, la responsabilidad frente a documentos, inventarios, soportes o labores de apoyo administrativo, sin que su duración exceda en una quinta parte el tiempo total del contrato y en ningún caso más de dos (2) meses, el periodo de prueba no podrá repetirse entre las mismas partes en contratos sucesivos, y entendiéndose que durante ese periodo, el trabajador conserva el derecho al pago de su salario, prestaciones y demás garantías legales.

Artículo 5. Trabajadores accidentales o transitorios: Agroimportaciones Industriales S.A.S. podrá vincular trabajadores accidentales o transitorios únicamente para labores de corta duración, y siempre que se trate de actividades distintas de las funciones normales y permanentes de la empresa.

Capítulo tercero de las obligaciones de las partes en la relación laboral

Artículo 6: Obligaciones del empleador: Además de las obligaciones generales de protección, seguridad y respeto que impone la ley, Agroimportaciones Industriales S.A.S. suministrara a sus trabajadores, según el cargo, los medios razonablemente necesarios para la adecuada ejecución de sus funciones; pagara oportunamente el salario, las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social; respetara la jornada y

los descansos legalmente establecidos; mantendrá un trato digno y libre de discriminación; expedirá las certificaciones laborales a que haya lugar; adoptara medidas de prevención y cuidado acordes con la actividad comercial y técnica de la empresa.

Artículo 7. Obligaciones del trabajador: Son obligaciones del trabajador, además de las previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, realizar personalmente la labor contratada con diligencia, honestidad y buena fe; cumplir la jornada y el horario establecidos por la empresa; acatar las órdenes e instrucciones relacionadas con el servicio; tratar con respeto a clientes, compañeros y superiores; cuidar los productos, documentos, equipos, soportes contables, herramientas y demás bienes puestos bajo su responsabilidad; guardar reserva sobre la información comercial, contable y operativa a la que tenga acceso por razón de sus funciones; informar oportunamente cualquier novedad que pueda afectar el normal desarrollo de las actividades ; observar las medidas de seguridad y salud en el trabajo tendientes a su autocuidado; y actualizar sus datos de contacto cuando cambien.

En el caso de los vendedores, estas obligaciones comprendan especialmente el manejo responsable de la información comercial, la atención adecuada al cliente y el cuidado del inventario o de los elementos que les sean confiados, y, en el caso del auxiliar contable, el manejo diligente y reservado de comprobantes, registros, soportes y demás documentación propia de su labor. **Parágrafo 1** para el trabajador que desea hacer uso de los permisos remunerados es su deber el cumplimiento de las siguientes condiciones así: Para el caso de citas médicas deberá informar con antelación y presentar los comprobantes que acrediten su asistencia solo si esta corresponde a citas médicas dadas de su EPS, no se

tendrán en cuenta documentos generados por médicos particulares o privados; en caso de obligaciones escolares se deberá demostrar que se es el acudiente responsable de dicha diligencia y los formatos efectivos de su asistencia a representaciones escolares formales, al igual con las situaciones judiciales se deberá demostrar la asistencia a la diligencia y en el caso del día remuneratorio por el uso de bicicleta para el desplazamiento al trabajo dado cada seis meses se deberá demostrar de manera suficiente el cumplimiento de las condiciones habilitantes.

Artículo 8. Prohibiciones de las partes: en Agroimportaciones Industriales S.A.S. **el empleador** no efectuará descuentos, retenciones sobre salarios y prestaciones sin autorización legal, escrita o judicial cuando esta sea exigible; no exigirá labores ajenas al contrato en condiciones ilegítimas ni desconocerá el descanso, la jornada o las garantías mínimas del vínculo laboral; y **los trabajadores** no sustraerán, usarán en provecho propio ni destinarán a fines distintos del servicio los productos, documentos, soportes contables, herramientas, equipos, claves o información comercial de la empresa, no se presentarán al trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias que afecten el desempeño, no abandonarán sus labores sin autorización, no faltarán sin justa causa, no alterarán registros, cuentas, soportes, inventarios o información relacionada con ventas, cartera, proveedores o movimientos contables, y no ejecutarán conductas que afecten la disciplina, la confianza, la seguridad o el normal desarrollo de la actividad comercial y administrativa de la empresa.

Capítulo cuarto de las vicisitudes del contrato de trabajo

Artículo 9. Suspensión de la relación de trabajo: La relación laboral en Agroimportaciones Industriales S.A.S. se suspenderá únicamente por causas legales y producirá, mientras ellas subsistan, la interrupción temporal de la prestación personal del servicio y de la obligación de pagar salario, sin extinguir el vínculo laboral ni afectar los derechos ya causados, y se dará cuando sobrevenga una situación de fuerza mayor o caso fortuito que afecte al empleador, al trabajador o a ambos, y que impida temporalmente la ejecución normal del contrato de trabajo, la parte afectada informara la novedad tan pronto como ello sea posible, de modo que, Agroimportaciones Industriales S.A.S. podrá impartir instrucciones o ajustes razonables y compatibles con el contrato, el cargo y la dignidad del trabajador para reorganizar el servicio, redistribuir tareas afines o disponer apoyos transitorios; cuando la novedad provenga del trabajador por una circunstancia personal, familiar, de autoridad judicial o de otra naturaleza que incida temporalmente en el cumplimiento ordinario de sus funciones, este la informará oportunamente y ambas partes procurarán una solución legal, razonable y documentada que permita la continuidad regular del vínculo o el manejo adecuado de la novedad, según corresponda. cuando la suspensión recaiga sobre un trabajador que tenga a su cargo productos, documentos, soportes contables, claves, equipos o información relevante para la operación comercial o administrativa de la empresa, este realizará, si las condiciones lo permiten, la entrega ordenada de tales elementos y la empresa levantará constancia interna de esa novedad esto puede ocurrir, entre otros eventos, ante una emergencia sanitaria o pandemia con restricciones de movilidad o funcionamiento, un desastre natural, un daño grave en la sede por causa de

incendio derrumbe o inundación, una interrupción severa de servicios indispensables o una contingencia extraordinaria que recaiga directamente sobre el trabajador y le impida prestar el servicio y las demás condiciones que llegadas representen una situación restrictiva del servicio.

Artículo 10. Coexistencia de contratos: El trabajador podrá celebrar únicamente contratos de prestación de servicios con otros empleadores, salvo que exista pacto escrito de exclusividad en su contrato en favor de Agroimportaciones Industriales S.A.S.; en todo caso, esa coexistencia no afectará por sí sola la continuidad del vínculo laboral con la empresa.

Artículo 11. Sustitución patronal: Si en Agroimportaciones Industriales S.A.S. se presenta un cambio de empleador por venta, cesión, transformación, arrendamiento, administración o por cualquier otra causa, y subsiste la identidad del establecimiento sin variaciones esenciales en el giro ordinario de sus actividades comerciales, agroindustriales, técnicas o administrativas, operará la sustitución patronal, por lo que la sola sustitución no extinguirá, suspenderá ni modificará los contratos de trabajo existentes ni sus términos de duración.

Capítulo quinto de las acreencias laborales

Artículo 12. Reglas generales sobre acreencias laborales: Agroimportaciones Industriales S.A.S. reconocerá y pagará a sus trabajadores, en forma oportuna, completa y conforme a la ley, las acreencias laborales que se causen con ocasión de la prestación del servicio y de la ejecución o terminación del contrato de trabajo.

Artículo 13. Descuentos permitidos: Agroimportaciones Industriales S.A.S. efectuará sobre el salario, las prestaciones sociales y las demás acreencias laborales los descuentos expresamente autorizados por el ordenamiento jurídico.

Artículo 14. De la dotación: Agroimportaciones Industriales S.A.S. suministrará dotación al trabajador que, siendo de carácter permanente, devengue hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente y haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la empresa.

Capítulo sexto de las vacaciones

Artículo 15. Causación y disfrute de vacaciones: El trabajador que hubiere prestado sus servicios a Agroimportaciones Industriales S.A.S. durante un (1) año tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, las cuales se disfrutarán como un descanso real, continuo y efectivo, de manera que, durante ese lapso, el trabajador se apartará temporalmente de sus funciones habituales y la empresa organizará internamente la continuidad básica del servicio comercial y administrativo, **parágrafo 1** si durante el disfrute sobreviene una interrupción justificada, el trabajador conservará el derecho a reanudar sus vacaciones en el tiempo pendiente.

Artículo 16. Facultad del empleador para fijarlas conforme a la ley: Agroimportaciones Industriales S.A.S. señalará la época de disfrute de las vacaciones dentro del año subsiguiente a aquel en que se causen, podrá concederlas oficiosamente o a

petición del trabajador y comunicará su fecha con no menos de quince (15) días de anticipación.

Capítulo séptimo de la jornada de trabajo

Artículo 17. Jornada ordinaria de trabajo: Agroimportaciones Industriales S.A.S. desarrollará su operación dentro del rango horario comprendido, por regla general, entre las 7:00 a. m. y las 12:00 m. y entre las 2:00 p. m. y las 6:00 p. m. de lunes a viernes, y entre las 7:00 a. m. y las 12:00 m. los sábados; sin embargo, la jornada ordinaria individual de cada trabajador no se confundirá con el horario total de operación de la empresa, sino que se organizará por turnos, programación interna o distribución semanal del tiempo de trabajo dentro de ese marco, de común acuerdo y conforme a la ley; La empresa fijará los horarios y organizará los turnos de trabajo de sus empleados según las necesidades reales del servicio, la naturaleza de los cargos sin imponer a un mismo trabajador una jornada ordinaria superior a la permitida por la ley, y comunicará tales horarios o sus modificaciones con la debida antelación, de manera clara y verificable, evitando cambios arbitrarios o incompatibles con la dignidad y estabilidad mínima de las condiciones de trabajo.

Artículo 18. Trabajo suplementario, horas extras y recargos: Cuando por necesidad real, ocasional y justificada del servicio Agroimportaciones Industriales S.A.S.

requiera labor adicional por fuera de la jornada ordinaria asignada al trabajador, reconocerá y pagará el trabajo suplementario, las horas extras y los recargos que legalmente se causen, llevará el registro correspondiente por trabajador y por tiempo efectivamente laborado.

Artículo 19. Trabajo dominical, festivo y descansos obligatorios: Si por necesidad excepcional del servicio Agroimportaciones Industriales S.A.S. requiere que uno de sus trabajadores labore en domingo, festivo u otro día que tenga la condición de descanso obligatorio, reconocerá y pagará el recargo vigente que corresponda sobre las horas efectivamente trabajadas y aplicará la organización de horarios y turnos así garantizará siempre al trabajador su día de descanso obligatorio.

apítulo octavo de los constituyentes y no constituyentes de salario

Artículo 20. Reglas generales del salario: Agroimportaciones Industriales S.A.S. reconocerá y pagará a sus trabajadores la remuneración pactada en el contrato como contraprestación directa del servicio, en dinero y respetando en todo caso el salario mínimo legal vigente, de modo que el salario podrá pactarse de manera fija o variable según la naturaleza del cargo.

Artículo 21. Constituyentes de salario: Constituirán salario, además de la remuneración ordinaria fija o variable pactada con el trabajador, todas las sumas que Agroimportaciones Industriales S.A.S. le reconozca en dinero como contraprestación directa del servicio, cualquiera sea la forma o el nombre que se les dé, como sobresueldos, bonificaciones habituales ligadas al rendimiento, comisiones, porcentajes sobre ventas, valor del trabajo suplementario, de las horas extras, del trabajo en día de descanso

obligatorio y de los recargos legales, así como cualquier otro pago que en la práctica remunere directamente la actividad personal subordinada del trabajador; y, si en el cargo de vendedor se llegaren a establecer comisiones, porcentajes sobre ventas u otros factores directamente ligados al servicio, estos se tratarán conforme a su verdadera naturaleza jurídica.

Artículo 22. No constituyentes de salario: No constituirán salario las sumas que Agroimportaciones Industriales S.A.S. entregue ocasionalmente y por mera liberalidad, ni aquello que reciba el trabajador no para remunerar directamente el servicio sino para facilitar el desempeño de sus funciones o cubrir una finalidad distinta, como los medios de trabajo, herramientas, elementos de protección personal, dotación, gastos de representación, auxilios o beneficios extralegales expresamente pactados por escrito como no salariales cuando la ley lo permita.

Capítulo noveno del régimen disciplinario

Artículo 23. Principios aplicables al régimen disciplinario: Agroimportaciones Industriales S.A.S. ejercerá su potestad disciplinaria con carácter preventivo y correctivo; la aplicación de cualquier sanción se sujetará a la Constitución, al Código Sustantivo del Trabajo, a este reglamento, a los protocolos de procedimiento interno y a las **garantías del debido proceso laboral**, en especial a la dignidad, la presunción de inocencia, el in dubio

pro disciplinado, la proporcionalidad, el derecho de defensa, la contradicción y controversia de las pruebas, la intimidad, la lealtad y buena fe, la imparcialidad, el respeto al buen nombre y a la honra, y el non bis in ídem, de manera que ninguna medida disciplinaria podrá consistir en penas corporales, tratos degradantes o decisiones que excedan la finalidad legítima de preservar el orden, la disciplina y el adecuado funcionamiento de la empresa.

Artículo 24. De las faltas disciplinarias: Constituirá falta disciplinaria toda acción u omisión del trabajador que implique incumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, o violación de las prohibiciones aplicables, y su gravedad se apreciará según la naturaleza del deber desconocido y el impacto real sobre el servicio, de modo que, en la realidad actual de Agroimportaciones Industriales S.A.S., podrán considerarse **faltas levísimas**, los retardos esporádicos e injustificados, el descuido menor en el reporte oportuno de novedades, la desobediencia ocasional de instrucciones formales, además del incumplimiento de las obligaciones del trabajador estipuladas en el artículo 7 de este reglamento interno de trabajo; **faltas leves**, la inasistencia injustificada, la desobediencia relevante, el trato irrespetuoso a clientes, compañeros o superiores, el incumplimiento de funciones para las que fue contratado, el manejo negligente de productos, documentos, soportes o equipos; además de la realización de una o varias de las prohibiciones que se describen en el artículo 8 de este reglamento interno de trabajo y **faltas graves**, la sustracción, la apropiación de bienes de la empresa o de terceros, la alteración de documentos, la revelación no autorizada de información reservada, el acoso,

cualquier forma de discriminación, la asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias alucinógenas o farmacológicas restringidas.

Artículo 25. De las sanciones disciplinarias: Las sanciones disciplinarias aplicables en Agroimportaciones Industriales S.A.S. serán aplicadas de acuerdo con la clasificación de la falta así: para las faltas levísimas: la amonestación escrita; para las faltas leves: la multa o suspensión; y para las faltas graves hasta la terminación del contrato de trabajo. Siempre teniendo en cuenta el debido proceso disciplinario de los artículos 27 al 32 de este reglamento interno de trabajo; la multa solo procederá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente y no excederá de la quinta parte del salario de un día, su valor se destinará a la finalidad legal correspondiente y podrá descontarse del salario en los términos permitidos por la ley; la suspensión no excederá de ocho (8) días por la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado; y, cuando los hechos constituyan una justa causa legal de terminación, la empresa podrá dar por terminado el contrato conforme al ordenamiento laboral, aclarando que dicha terminación no se regula aquí como sanción disciplinaria autónoma sino como efecto jurídico distinto cuando la ley así lo autorice.

Artículo 26. Criterios de graduación de la sanción: Para determinar la sanción aplicable, Agroimportaciones Industriales S.A.S. valorará la gravedad de la conducta de acuerdo con el artículo 24 de este reglamento interno de trabajo, el deber funcional afectado, y teniendo en cuenta la reiteración o reincidencia, los antecedentes disciplinarios,

la eventual aceptación de responsabilidad, la reparación del daño cuando sea posible como circunstancias atenuantes o agravantes.

Capítulo decimo del procedimiento disciplinario

Artículo 27. Apertura del trámite disciplinario: Cuando Agroimportaciones Industriales S.A.S. advierta la posible comisión de una falta disciplinaria, abrirá el trámite interno correspondiente con base en hechos concretos, verificables y previamente conocidos por la empresa, dejando constancia de la fecha en que tuvo conocimiento de la novedad, de la conducta inicialmente observada y de los soportes disponibles, con el fin de determinar si hay mérito para formular cargos, garantizando desde ese momento un trato respetuoso al trabajador y evitando prejuizgamientos, exposiciones innecesarias o decisiones anticipadas.

Artículo 28. Formulación de cargos o relación de hechos: la gerencia pondrá en conocimiento al trabajador, por medio escrito físico o por medio digital verificable, la graduación de la falta, los hechos concretos que se le atribuyen, las circunstancias de tiempo, modo y lugar que aparezcan inicialmente acreditadas, las obligaciones, prohibiciones o reglas presuntamente vulneradas y las pruebas con que, al momento de la citación, cuente la empresa.

Artículo 29. Descargos y derecho de defensa: El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se adopte cualquier sanción, podrá presentar de manera verbal o escrita sus descargos, aportar documentos, solicitar la práctica de pruebas y estar acompañado, si así lo desea, por una persona de su confianza, y la empresa fijará un término de 5 días hábiles para ese ejercicio de defensa desde el momento de la formulación de cargos.

Artículo 30. Práctica y valoración de pruebas: La empresa practicará y valorará las pruebas que resulten conducentes, pertinentes y razonablemente útiles para esclarecer los hechos o recalificar las conductas, incluidas las aportadas o solicitadas por el trabajador cuando sean viables, absteniéndose de fundar una sanción en simples sospechas, apreciaciones personales o suposiciones no respaldadas por elementos verificables, la empresa fijará un término máximo de 5 días hábiles.

Artículo 31. Decisión y notificación: Concluida la etapa de descargos y valoración de pruebas, Agroimportaciones Industriales S.A.S. adoptará una decisión motivada; dicha decisión será notificada al trabajador por un medio escrito o electrónico verificable, y producirá los efectos que en decisión se encuentren debidamente justificados.

Artículo 32. Recursos o mecanismos internos de revisión: El trabajador podrá solicitar por escrito la revisión interna de la decisión disciplinaria dentro del término de cinco (5) días hábiles exponiendo de manera breve las razones de su inconformidad, y la empresa resolverá esa solicitud por un funcionario distinto de quien adoptó la decisión inicial dejando constancia escrita de la determinación final y de las sanciones si las hubiera.

Capítulo undécimo del régimen de contrato especial de practicantes y de aprendizaje

Artículo 33. Contrato de aprendizaje: Cuando Agroimportaciones Industriales S.A.S. vincule aprendices, lo hará bajo la modalidad de contrato de aprendizaje en los casos, condiciones y límites previstos en la norma, entendiendo que esta figura constituye un contrato laboral especial y a término fijo, hará constar por escrito, guardara relación directa con el programa de formación, respetara la duración máxima legal, reconoce el apoyo de sostenimiento y las afiliaciones al sistema de seguridad social que se correspondan.

Artículo 34. Prácticas formativas y pasantías: Cuando Agroimportaciones Industriales S.A.S. reciba estudiantes en práctica formativa o pasantía, esa vinculación se desarrollará con finalidad académica y formativa, en articulación con la institución educativa correspondiente y con la realidad operativa de la empresa, especialmente en áreas administrativas, comerciales, contables, jurídicas o de apoyo técnico compatibles con su perfil empresarial, de manera que no se confunda automáticamente con un contrato de trabajo ni con un contrato de aprendizaje, salvo que la ley expresamente disponga otra cosa o que la relación, por su contenido real, reúna los elementos propios de una vinculación laboral; en todo caso, la empresa procurará condiciones adecuadas de ejecución, designará seguimiento interno, expedirá la certificación que corresponda y respetará el carácter formativo de la actividad.

Capítulo duodécimo del pago de cesantías

Artículo 35. Causación y pago de cesantías: Agroimportaciones Industriales S.A.S. reconocerá a favor de sus trabajadores el pago de cesantía como prestación social destinada a brindar protección en caso de desempleo y a los demás fines legalmente autorizados, el cual se causará conforme al tiempo efectivamente laborado y al salario que legalmente sirva de base para su liquidación, de modo que por cada año de servicios se reconocerá un mes de salario y, por fracción de año, el valor correspondiente en forma proporcional, sin que esta prestación pueda desconocerse, renunciarse o sustituirse por acuerdos contrarios a la ley; Agroimportaciones Industriales S.A.S. consignará su valor, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente, en la cuenta individual del fondo de cesantías que el trabajador haya elegido, y, si el contrato termina antes de esa fecha, pagará directamente al trabajador las cesantías definitivas junto con la liquidación final del vínculo.

Capítulo decimotercero del procedimiento de solicitud de citas médicas

Artículo 36. Solicitud de permiso para asistir a cita médica: El trabajador que requiera ausentarse de Agroimportaciones Industriales S.A.S. para asistir a una cita médica de urgencia o a una cita médica programada ante su E.P.S. o con especialista solicitará el permiso tan pronto como le sea posible, informando a la empresa, por un medio claro y verificable, la fecha, la hora y el tiempo estimado de ausencia, y allegará el soporte; por su

parte, la empresa concederá el permiso remunerado en los términos de ley, organizará internamente la cobertura del servicio durante la ausencia y evitará exigir reposición automática del tiempo o descontarlo de vacaciones, descansos o salario cuando la ausencia corresponda a un permiso legalmente procedente.

Artículo 37. Soporte de asistencia: El trabajador entregará a Agroimportaciones Industriales S.A.S., dentro de un término razonable y tan pronto como las circunstancias lo permitan, la constancia de asistencia, certificación médica o soporte idóneo expedido por el profesional competente de su EPS, en el que conste, al menos, la fecha y hora de la atención y, cuando sea posible, el tiempo estimado de permanencia o incapacidad derivada de la consulta para justificar la ausencia y gestionar internamente la novedad.

Artículo 38. Incapacidad médica: Cuando como resultado de enfermedad general, accidente, procedimiento, valoración o tratamiento se expida incapacidad médica al trabajador, este la informará a Agroimportaciones Industriales S.A.S. tan pronto como le sea posible y allegará el certificado expedido por la entidad o profesional competente de su EPS, para que la empresa registre la novedad, adopte las medidas internas necesarias y tramite o reconozca lo que corresponda conforme al régimen legal aplicable, de manera que la incapacidad suspenderá la prestación efectiva del servicio por el tiempo certificado y producirá las consecuencias legales que procedan según su origen común o laboral.

Artículo 39. Ausencia justificada por salud: Se entenderá justificada la ausencia del trabajador cuando derive de una urgencia médica, de una cita autorizada en los términos de este capítulo, de una incapacidad debidamente certificada, de la necesidad de asistir a

exámenes, terapias, procedimientos o controles médicamente ordenados, o de otra situación de salud razonablemente acreditada que haga imposible o desaconsejable la prestación del servicio en el horario asignado; **parágrafo I** para las novedades reguladas en este capítulo, el trabajador avisará a Agroimportaciones Industriales S.A.S. antes de ausentarse cuando la cita o procedimiento sea programado y, cuando se trate de urgencia, incapacidad súbita o imposibilidad material de aviso previo, lo hará tan pronto como le resulte posible por sí mismo o por intermedio de un familiar, acudiente o tercero autorizado; a su vez, la empresa definirá un canal interno claro para recibir estas novedades, registrará la hora y forma del reporte, dará trámite administrativo a la justificación allegada y evitará exigir formalidades imposibles o irrazonables, teniendo en cuenta que la finalidad del aviso es permitir la organización del servicio y no obstaculizar el acceso del trabajador a la atención en salud.

Capítulo decimocuarto de los mecanismos internos de comunicación y el comité de convivencia laboral

Artículo 40. Objetivo del comité de convivencia laboral: este comité tiene por objeto la prevención de las conductas de acoso laboral y la intervención en los casos en los que se presentan situaciones de acoso laboral con un rol conciliador y orientador, su rol preventivo promoverá desde la dignidad, la lealtad, la confidencialidad, la no

discriminación, los enfoques diferenciados de género y la equidad, promoviendo en todo tiempo un ambiente laboral sano y libre de toda manifestación de rechazo.

Artículo 41. Funciones y características del comité de convivencia laboral: sus funciones serán las de dar por medio de rutas objetivas aplicación a los protocolos de prevención del acoso laboral de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, desde su formación estará integrado por un representante de los y las trabajadoras designado por ellos mismos mediante votación interna secreta y con un periodo de vigencia de un año; y un representante del empleador; **Parágrafo 1:** su función principal será la de prevenir situaciones de acoso cumpliendo así con el primero de sus objetivos y en caso de presentarse situaciones de acoso dentro de la empresa su función será la de recibir y dar el trámite a las quejas que se presentan dentro del debido proceso señalado en los capítulos 9 y 10 de este reglamento interno de trabajo.

Artículo 42. Ruta de presentación de quejas ante el comité de convivencia: 1) dar recepción a la queja por escrito dejando constancia de nombres, hechos, hora y lugar, así como de las pruebas que soportan la queja, siempre teniendo en cuenta los principios que rigen este reglamento interno de trabajo, 2) analizar el caso bajo el principio de confidencialidad sobre todo en los que se puedan tipificar como acoso laboral, 3) generar un espacio conciliatorio entre las partes involucradas que como mínimo contendrá las siguientes etapas a) explicación de los hechos por parte del comité, b) exposición de los hechos por parte del quejoso c) espacio para intervención de la parte o partes intervinientes d) espacio para las propuestas de conciliación y solución por las partes involucradas y e) si

existe conciliación se dejara constancia por escrito un plan de conciliación que sea verificable en el tiempo y se dará a esta revisiones periódicas mensuales para determinar el cumplimiento de sus objetivo conciliador, solo en aquellos casos en donde dicho espacio genere resultados se llevara a cabo un cierre del caso y de no ser así se llevara ante la gerencia con el objetivo de dar trámite al debido proceso sancionatorio de los capítulos 9 y 10 de este reglamento interno de trabajo; en todo caso para cada una de las etapas de esta ruta se tendrán cinco días hábiles para cada etapa sin exceder para esta ruta preventiva antes de ser llevada a la alta dirección más de 30 días calendario. **parágrafo 1.** En aquellos casos en los que la activación de esta ruta se dio de forma cabal pero no se lograron los efectos conciliatorios o se reitera la situación de acoso sin dar el cumplimiento a las recomendaciones del comité este mismo informara a la gerencia, cerrará el caso y dará ruta al trabajador o la trabajadora para presentar si lo desea queja ante inspección de trabajo o demanda ante juez competente.

Artículo 43. Comunicación interna de asuntos laborales: Agroimportaciones Industriales S.A.S. comunicará a sus trabajadores, por medios físicos o digitales verificables, las decisiones, instrucciones, novedades y actuaciones internas relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, el cumplimiento del presente reglamento, la organización del servicio, la programación de turnos, vacaciones, permisos, protocolos, requerimientos documentales y demás asuntos laborales que deban ser conocidos oportunamente, procurando que la información sea clara, accesible, comprensible y acorde con el tamaño de la empresa, y dejando constancia cuando la naturaleza del asunto exija

prueba de su remisión, recepción o conocimiento, sin imponer formalidades innecesarias que desnaturalicen la comunicación laboral ordinaria.

Artículo 44. Publicación y acceso al reglamento: Agroimportaciones Industriales S.A.S. publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos de la empresa y, adicionalmente, lo mantendrá disponible a través de un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento, remitirlo por correo electrónico u otro canal digital institucional, dejando constancia de esa actuación.

Artículo 45. Conocimiento, divulgación y cumplimiento: Una vez publicado y puesto a disposición por los medios previstos en este capítulo, el presente Reglamento Interno de Trabajo será de obligatorio conocimiento y cumplimiento para Agroimportaciones Industriales S.A.S. y para sus trabajadores, quienes deberán observarlo en armonía con la Constitución, la ley, el contrato de trabajo, los protocolos de procedimiento interno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las condiciones más favorables al trabajador; en consecuencia, la empresa promoverá su divulgación interna al momento del ingreso, cuando se produzcan actualizaciones y cuando la necesidad del servicio lo aconseje; el desconocimiento injustificado de sus disposiciones no impedirá su exigibilidad, sin perjuicio de que toda aplicación del reglamento deba respetar el debido proceso, la dignidad humana y los derechos mínimos e irrenunciables.