



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

### PREÁMBULO

**Green SuperFood S.A.S.**, propende por brindar un ambiente laboral adecuado donde la calidad de las relaciones humanas contribuya no solo al logro de los objetivos organizacionales sino también al crecimiento personal y profesional de los EMPLEADOS. Desde este enfoque, **Green SuperFood S.A.S.**, procurará el desarrollo de seres humanos integrales, generando sentido de pertenencia y compromiso social. Es por ello, por lo que promueve valores como el respeto por los demás, la integridad y la ética como base de las relaciones laborales, propiciando espacios para el trabajo en equipo, la cooperación, el liderazgo y el autodesarrollo de los EMPLEADOS.

Con base en lo anterior, **Green SuperFood S.A.S.**, expide el presente Reglamento Interno de Trabajo, el cual tiene como objetivo principal afianzar las relaciones de los empleados y garantizar el ejercicio de sus derechos, así como el cumplimiento de sus deberes, con criterios amplios que faciliten la convivencia dentro de la Empresa.

El presente Reglamento Interno de Trabajo regirá las relaciones entre la sociedad comercial **Green SuperFood S.A.S.**, y sus EMPLEADOS, quienes cumplirán todos sus preceptos.

### CAPÍTULO I NORMAS GENERALES DEL REGLAMENTO

**ARTÍCULO 1.** El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **Green SuperFood S.A.S.** identificada con NIT. 901.185.312 – 5, con domicilio en la Finca Mesopotamia Vereda Mesopotamia, de la ciudad de Armenia del Departamento del Quindío; en sus disposiciones establece las normas básicas y generales que regulan la relación laboral, que además son de obligatorio cumplimiento tanto para la Empresa como para todos sus Empleados. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados con todos los Empleados, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al Empleado.

**PARÁGRAFO.** A partir de la promulgación y adopción de este Reglamento Interno de Trabajo, los Empleados no podrán alegar desconocimiento de las disposiciones de este Reglamento, el cual ha sido divulgado a todos los Empleados al momento de su ingreso, publicado en las instalaciones de la Empresa y enviado digitalmente en medio magnético en el área de Gestión Humana de la Empresa.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**ARTÍCULO 2.** En este Reglamento se utilizarán indistintamente los términos “Compañía” “Empresa” o “Empleador” para referirse a **Green SuperFood S.A.S.**, y se usará la palabra “Empleados” la cual incluirá al personal de **Green SuperFood S.A.S.** El término “Reglamento” se usará para referirse al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa. El uso de los términos en masculino incluirá el femenino, el uso de tiempo singular incluirá plural y viceversa. El presente Reglamento se aplicará obligatoriamente para todo el personal de la Empresa que este sujeto al Código Sustantivo del Trabajo.

### CAPÍTULO II ADMISIÓN, PERIODO DE PRUEBA, CLASIFICACIÓN DE CONTRATOS

**ARTÍCULO 3.** Los aspirantes para vincular en calidad de trabajadores deberán surtir el proceso de selección que para cada caso especifique la respectiva convocatoria.

Sin perjuicio de los requisitos específicos que el empleador establezca para cada convocatoria, este podrá solicitar al aspirante los siguientes documentos para su vinculación laboral:

- a) Hoja de Vida
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso. Cuando se trate de un extranjero, este debe presentar fotocopia de su visa de trabajo, permiso especial de permanencia y/o fotocopia de la cédula de extranjería vigente, según aplique.
- c) Licencia de conducción según el cargo a desempeñar
- d) Tarjeta Profesional de acuerdo con la profesión y el cargo
- e) Certificados de experiencia laboral
- f) Certificaciones de estudios profesionales
- g) Referencias Personales, Laborales y Familiares

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El Empleador podrá establecer en la convocatoria publicada para cada cargo, documentos adicionales que se requieran presentar, y especificar los requisitos de experiencia, capacidades e idoneidad, que se exigirán para cada cargo. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos que tienen carácter de reserva por Ley.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El Empleador no podrá exigir como requisito de ingreso, ni durante la vigencia del contrato, la libreta militar ni la prueba de embarazo, sino solo cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, así como tampoco el examen del VIH o documentos o certificaciones que contengan datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**PARÁGRAFO TERCERO.** La inexactitud de los datos o información consignados por el Empleado al solicitar empleo, la presentación de documentos falsos o alterados, el ocultamiento de información importante tales como antecedentes penales, etc., constituyen faltas graves a este Reglamento y son causa para la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO CUARTO:** Para la vinculación laboral de menores de 18 años de edad a la Empresa, es necesario dar cumplimiento a los requisitos establecidos por el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006 modificada por la Ley 1878 de 2018). En ningún caso se permitirá la vinculación laboral de personas menores de 15 años.

### PERIODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 4.** Admitido el aspirante, la Empresa podrá establecer con el Empleado un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Empresa las aptitudes del Empleado y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**PARÁGRAFO.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 5.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo Empleador y Empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 6.** El periodo de prueba estará reglamentado por las disposiciones consagradas en el artículo 76 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso; pero si expirado el período de prueba el Empleado continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito de éste, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato desde la iniciación de dicho período de prueba. Los Empleados en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.</b>	Código: RG-GH-01
		Versión: 05
		Fecha de Vigencia: 02/06/2026

## CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

**ARTÍCULO 7. Contrato a término fijo.** Estipulado en la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026, normas que establecen que este tipo de contrato no podrá celebrarse por un plazo superior a cuatro (4) años y deberá constar por escrito. Asimismo, no se permite su renovación indefinida, admitiendo dos formas de prórroga:

- (i) **Prórroga pactada:** En los contratos con duración inferior a un (1) año, las partes podrán acordar múltiples prórrogas. No obstante, a partir de la cuarta prórroga, cada renovación deberá tener una duración mínima de un (1) año. En todo caso, la duración total del contrato no podrá exceder los cuatro (4) años.
- (ii) **Prórroga automática:** Si ninguna de las partes manifiesta su intención de dar por terminado el contrato con al menos treinta (30) días de anticipación al vencimiento del término inicialmente pactado o de sus prórrogas, este se entenderá renovado automáticamente por un período igual. Esta renovación también estará sujeta al límite máximo de cuatro (4) años.

**ARTÍCULO 8. Contrato a término indefinido.** Estipulado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que los contratos a término indefinido son aquellos en los cuales no se estipula un término fijo, o cuya duración no está establecida por la duración de la obra o por la naturaleza de la labor contratada o no se refiera a un contrato ocasional o transitorio.

**ARTÍCULO 9. Contrato de obra o labor determinada.** Estipulado en la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026 normas que establecen que esta modalidad de contratación aplica a los contratos de trabajo celebrados por el tiempo que dure la ejecución de una obra o labor determinada.

El contrato deberá constar por escrito y en él se deberá indicar de manera clara, precisa y detallada la obra o labor contratada que se requiere atender.

**ARTÍCULO 10. Trabajo ocasional.** Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales de la Empresa. Estos Empleados tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6°, C.S.T.).



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 11. Definición.** De conformidad con la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026, el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo especial mediante el cual una persona natural (aprendiz) presta sus servicios a la Empresa a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa.

A diferencia de regímenes anteriores, esta relación constituye un vínculo laboral especial que da lugar al pago de una remuneración salarial y al reconocimiento de prestaciones sociales de ley.

**ARTÍCULO 12. Capacidad.** La edad mínima de admisión es de quince (15) años. Los adolescentes entre 15 y 17 años requieren autorización del Inspector de Trabajo y gozarán de las protecciones del régimen laboral, la Ley 1098 de 2006 y los tratados internacionales ratificados por Colombia.

**ARTÍCULO 13. Contenido del contrato de aprendizaje.** El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contendrá los siguientes puntos estipulados en el Artículo 2 Decreto 933 de 2003 y Decreto 223 de 2026:

1. Nombre de la Empresa o Empleador, número de identificación tributaria, nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el NIT, nombre del representante legal y número de cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, edad, documento de identidad y datos generales personales del aprendiz.
4. Estudios o capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
6. Oficio u ocupación objeto del aprendizaje y duración del contrato.
7. Fecha de inicio y terminación de las fases lectiva y práctica.
8. Monto del salario mensual **(75% en etapa lectiva y 100% en etapa productiva)**
9. Obligación de afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral **(Salud, Pensión y Riesgos Laborales)**.
10. Derechos, obligaciones y causales de terminación.
11. Fecha de suscripción del contrato.
12. Firma de las partes.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**PARÁGRAFO.** Se tomarán como elementos esenciales y condiciones del contrato de aprendizaje las siguientes:

1. Tiene como finalidad facilitar la formación en las ocupaciones a las que se refiere el presente artículo.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal
4. El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
5. Durante toda la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá el **75%** de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) durante su **etapa lectiva** y recibirá el **100%** de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) durante su **etapa productiva**.
6. Cuando las fases lectiva y productiva se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación de cada una de ellas.
7. Durante la fase productiva el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre a la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal vigente. En materia de salud durante las fases lectiva y productiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa sobre la base de un salario mínimo mensual legal vigente. Cuando la fase electiva y productiva se realice en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.
8. El aprendiz tendrá derecho al pago proporcional de **Prima de Servicios, Cesantías e Intereses a las Cesantías**, de acuerdo con las fechas y términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo
9. En fase productiva, el aprendiz se sujetará a la jornada de la Empresa sin exceder el máximo legal semanal establecido en la Ley y tendrá derecho a la **desconexión laboral**. Se prohíbe la realización de horas extras.
10. Si por necesidad técnica la práctica se realiza en horario nocturno (7:00 p.m. a 6:00 a.m.) o días de descanso, se pagarán los recargos de ley.
11. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título y formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

- 12.** El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en las empresas y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del “pensum” de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso, la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. (Ley 789 de 2002, Art. 30).

**ARTÍCULO 14. Obligaciones del aprendiz.** Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo, El aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir con diligencia a los cursos y a la práctica, sujetándose al régimen de aprendizaje y órdenes del empleador.
2. Procurar el mayor rendimiento y respeto por las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 15. Obligaciones especiales de la Empresa.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa Patrocinadora tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza y,
3. Emitir certificación de cumplimiento al finalizar el término del aprendizaje.
4. Cumplir con el **Debido Proceso Disciplinario** (conforme al Capítulo de Procedimiento Disciplinario de este RIT) antes de dar por terminado el contrato por faltas del aprendiz.

### CAPÍTULO III JORNADA LABORAL

**ARTÍCULO 16. Jornada ordinaria.** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. (Artículo 158 C.S.T., y artículo 2 de la Ley 2101 de 2021).

**ARTÍCULO 17. Horario de trabajo.** El horario de trabajo de cada Empleado será el establecido por el Empleador sujetándose a los preceptos normativos y exigencias de la unidad de negocio donde el Empleado prestará el servicio personal. Dicho horario será estipulado en su contrato laboral, en su manual de funciones o mediante comunicación, conforme directriz del Empleador, teniendo en cuenta que



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

se trata de diferentes tipos de trabajadores tales como administrativos, administrativos de planta, operarios de planta y operarios de campo.

Con la vigencia de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, la jornada laboral máxima se ajustará de forma gradual de la siguiente manera:

A PARTIR DEL	JORNADA MÁXIMA LEGAL
15/07/2024	Cuarenta y seis (46) horas semanales
15/07/2025	Cuarenta y cuatro (44) horas semanales
15/07/2026	Cuarenta y dos (42) horas semanales

**Tabla 1** Jornada máxima laboral

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La Empresa se reserva la facultad de modificar el horario de trabajo de todos sus empleados de acuerdo con las necesidades y requerimientos propios de la compañía; lo cual podrá hacer mediante comunicación expresa y directa, bien sea de forma verbal o por escrito a sus Empleados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La jornada de trabajo efectiva empezará a contarse desde el mismo momento en que se inicien las labores en el lugar de trabajo. El Empleado debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo.

**PARÁGRAFO TERCERO.** El Empleador no podrá, aún con el consentimiento del Empleado, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo día.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) Empleados que laboren la jornada máxima legal semanal permitida, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del Empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**ARTÍCULO 18. Trabajo ordinario y nocturno.** Será el adoptado en la normativa laboral correspondiente, el cual tendrá aplicación inmediata, por parte de la Empresa, ante el surgimiento de cambio alguno.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** No habrá limitación de jornada para los Empleados que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, en los términos legales, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado, fuera del horario antedicho, constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración. Esto, conforme lo establecido en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**PARÁGRAFO SEGUNDO. Modificación de los turnos.** En cualquier tiempo podrá el Empleador indicar al Empleado el turno en el cual deba prestar el servicio; por consiguiente, éste podrá ser trasladado de un turno a otro sea diurno o nocturno, previo aviso de esta circunstancia.

### CAPÍTULO IV

#### TRABAJO SUPLEMENTARIO, RECARGOS NOCTURNOS Y HORAS EXTRAS

**ARTÍCULO 19. Trabajo suplementario.** Trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede la jornada ordinaria pactada entre las partes y, en todo caso, el que excede la jornada máxima legal establecida en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

De conformidad con la Ley 2466 de 2025, se entiende por trabajo diurno el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.). El trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**ARTÍCULO 20. Remuneración del trabajo suplementario.** El trabajo suplementario o de horas extras se remunerará de acuerdo con las tasas legales vigentes, sin que en ningún caso el acuerdo entre las partes pueda desconocer los mínimos irrenunciables de ley.

1. **Hora extra diurna:** Se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. **Hora extra nocturna:** Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**ARTÍCULO 21. Tasas y liquidaciones de recargos.** La Empresa aplicará de manera inmediata las tasas y recargos adoptados por la normativa laboral vigente. En particular, se observará lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 respecto a:

**Recargo Nocturno.** El trabajo realizado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**Recargo Dominical y Festivo.** El trabajo en días de descanso obligatorio se remunerará conforme a la gradualidad de la ley:



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

A partir de julio de 2025: Recargo del ochenta por ciento (80%).

A partir de julio de 2026: Recargo del noventa por ciento (90%).

A partir de julio de 2027: Recargo del cien por ciento (100%).

**ARTÍCULO 22. Periodo de pago del trabajo suplementario.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (Art. 134, ordinal segundo, C.S.T.).

**ARTÍCULO 23. Reconocimiento y pago del trabajo suplementario.** La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras si no han sido expresamente ordenadas y/o autorizadas, por escrito.

**ARTÍCULO 24. Límite del trabajo suplementario.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Artículo 22 ley 50 de 1990).

### CAPÍTULO V DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 25.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo Empleado tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso.
2. Las prestaciones y derechos que para el Empleado origina el trabajo en días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el Empleado tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laboral.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**PARÁGRAFO SEGUNDO. Labores agropecuarias.** Al tener la Empresa un objeto social relacionado con actividades agrícolas no susceptibles de interrupción; los Empleados cuyos servicios sean requeridos los domingos y días de fiesta serán remunerados en la forma prevista por el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y tendrán derecho al descanso compensatorio cuando así lo establezca la normatividad vigente.

Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de Empleados que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 26.** Los Empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 27.** La época de vacaciones será solicitada a petición del Empleado sin que esta solicitud implique su aprobación, pues esta estará sujeta a que no se perjudique el servicio y la efectividad del descanso. El Empleador tiene que dar a conocer al Empleado con por lo menos quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

**PARÁGRAFO.** La Empresa podrá determinar para algunos o todos sus Empleados una época fija para las vacaciones colectivas simultáneas. En aquellos casos en los cuales el Empleado no haya cumplido el año de servicios se entenderán como vacaciones anticipadas y se compensarán con las que se causen al cumplir el año.

**ARTÍCULO 28.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Empleado no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 29.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Empleado hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**ARTÍCULO 30.** En todo caso, el Empleado gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Las partes pueden convenir acumular los días restantes hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares.

**ARTÍCULO 31.** Durante el período de vacaciones el Empleado recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el Empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 32.** Todo Empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada Empleado, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

### PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS

**ARTÍCULO 33. Permisos obligatorios.** La Empresa concederá a sus Empleados los PERMISOS OBLIGATORIOS y remunerados en los siguientes casos: Ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica debidamente comprobada; concurrencia al servicio médico correspondiente; citas médicas de urgencia y con especialistas; reuniones en el colegio de los hijos en las que se requiera su asistencia obligatoria, como los espacios en los que se abordan problemas disciplinarios del estudiante; citas de carácter judicial, administrativo o legal; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan y asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso a la Empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la Empresa.

**ARTÍCULO 34. Condiciones para el otorgamiento de los permisos obligatorios y acreditación.** Para la concesión de los permisos a que se refiere el Artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a) En el caso de que el Empleado tenga derecho a la licencia por luto; a la licencia de maternidad, o a la licencia de paternidad se aplicará lo dispuesto en la norma para el otorgamiento de las correspondientes prestaciones a que haya lugar.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

- b) En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el Empleado debe avisar al Empleador con una antelación prudencial; el permiso correspondiente se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique el funcionamiento de la Empresa, a juicio del empleador. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los empleados.
- c) En caso de permiso para asistir al servicio médico correspondiente, salvo los casos de urgencia, la solicitud se hará al superior inmediato y este deberá dar aviso al jefe inmediato, con mínimo un (1) día de anticipación. Para efecto de sustentar este permiso, el Empleado deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico o enfermera autorizados, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica.
- d) En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el Empleado deberá dar aviso al superior inmediato y posteriormente allegará al área respectiva la incapacidad, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo.
- e) En el evento de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el Empleado debe informar al jefe inmediato. Los hechos que motivan el permiso deberán ser acreditados a través de algún medio probatorio.

**PARÁGRAFO.** Cuando se trate de un accidente o enfermedad común o laboral sufrida por el Empleado que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

**ARTÍCULO 35. Permisos voluntarios y condiciones para el otorgamiento.** Así mismo, y a juicio de la Empresa, se concederán a los empleados los PERMISOS VOLUNTARIOS, remunerados o no conforme a la Política de Licencias y Permisos aplicable y vigente del Empleador.

**PARÁGRAFO.** La Empresa, en acuerdo con el trabajador y dependiendo de la naturaleza del cargo, podrá concertar horarios flexibles o modalidades de trabajo remoto para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades de cuidado consagradas en la Ley 2466 de 2025, sin que esto afecte la remuneración.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

### CAPÍTULO VI SALARIO MÍNIMO LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

#### **ARTÍCULO 36.** Formas y libertad de estipulación.

1. Empleador y el Empleado pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc.; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, en el caso de que existieran.
2. El Empleador conviene libremente con el Empleado el pago del salario de forma quincenal. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar.

**ARTÍCULO 37.** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133). Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará a través de la cuenta de nómina que tenga cada empleado con una entidad bancaria los días 15 y 30 de cada mes (CST, art. 138, núm. 1°).

### PERIODOS DE PAGO

**ARTÍCULO 38.** El salario se pagará al Empleado directamente en su cuenta de nómina. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

### CAPITULO VII RETENCIÓN, DEDUCCIÓN, COMPENSACIÓN Y EMBARGO DE SALARIOS

**ARTÍCULO 39. Descuentos prohibidos.** El Empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el Empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos del salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres (3) meses (Artículo 149 C.S.T.).

**PARÁGRAFO.** No obstante lo anterior, cuando se compruebe mediante el debido proceso interno la existencia de negligencia, descuido, dolo o responsabilidad atribuible al trabajador en la pérdida, daño o avería de herramientas, equipos, maquinaria, materias primas, productos, elementos de trabajo o bienes de la empresa puestos bajo su cuidado, el Empleador podrá efectuar los descuentos autorizados por la ley, previa autorización escrita del trabajador o decisión judicial correspondiente, respetando en todo caso los límites legales aplicables.

**ARTÍCULO 40. Descuentos permitidos.** Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al Fondo de Pensiones obligatorio, y de Salud y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado (art. 150 C.S.T.).

**ARTÍCULO 41. Embargo de salarios.** Regla general. No es embargable el salario mínimo legal o convencional (art. 154 C.S.T.).

**ARTÍCULO 42. Embargo parcial del excedente.** El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte (art. 155 C.S.T.).

**ARTÍCULO 43. Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias.** Todo salario puede ser embargado hasta en cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los Artículos 411 y concordantes del Código Civil (art. 156 C.S.T.)

### CAPÍTULO VIII

#### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS y NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, RIESGOS INDUSTRIALES Y LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE.**

**ARTÍCULO 44.** Es obligación del Empleador la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos Laborales. Además de velar por la salud, seguridad e higiene de los Empleados a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implantar y ejecutar



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

actividades permanentes de prevención de riesgos y ejecución del programa de Seguridad y Salud en Trabajo (SST) con el objeto de velar por la protección integral del Empleado.

**ARTÍCULO 45.** Los servicios médicos que requieran los Empleados se prestarán por la EPS y la ARL a la cual estén afiliados.

**ARTÍCULO 46.** Todo Empleado, desde el mismo día que se siente enfermo, debe comunicarlo al Empleador, a su Representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el Empleado deba someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 47.** Los Empleados deben atender las instrucciones y tratamiento que ordene el médico tratante, así como el proceso de rehabilitación integral junto con el plan de rehabilitación determinado para el caso en concreto a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la Empresa en determinados casos, para diagnosticar el estado de salud del Empleado o para poder realizar reubicaciones laborales de acuerdo con sus patologías y discapacidad.

El Empleado que sin justa causa omita lo estipulado anteriormente, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y adicionalmente, dicha negativa, es calificada como falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 48.** Los Empleados deberán cumplir con todas las medidas de Seguridad y salud en el trabajo y que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Empresa para la Promoción, prevención y vigilancia de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo. La negativa del Empleado a someterse a las medidas señaladas en este Artículo es calificada como falta grave a las obligaciones laborales.

**PARÁGRAFO.** Para el grave incumplimiento por parte del Empleado de las instrucciones, Reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del SG-SST, que le hayan comunicado por escrito, se faculta al Empleador para dar por terminado con justa causa el vínculo laboral existente con el Empleado.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**ARTÍCULO 49.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, con el apoyo del área de gestión humana informará al área de SST sobre la ocurrencia del accidente, quienes se encargarán de elaborar y enviar a la ARL el respectivo informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles. Así mismo, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia de accidente de Trabajo, se realizará de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007 en donde deberán estar presentes como mínimo el jefe inmediato o supervisor del Empleado accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y el encargado del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. La Empresa, podrá valerse de los testigos que están presentes en ese momento los cuales servirán para la realización de este a falta jefe inmediato, Gestión Humana o del Encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La Empresa suministrará a sus Empleados los mecanismos necesarios para el adecuado reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto de conformidad a lo establecido en el decreto 1443 de 2014 vinculado en el Decreto compendio 1072 de 2015.

**PARÁGRAFO TERCERO.** En caso de no comunicar a la Empresa la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una falta grave al presente Reglamento, y por lo tanto como una justa causa de terminación del vínculo laboral.

**PARÁGRAFO CUARTO.** La Empresa reportará los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 40 del Decreto 1530 de 1996 según el decreto 472 del 17 de marzo de 2015, vinculado en el Decreto compendio 1072 de 2015.

**ARTÍCULO 50.** La seguridad y salud en el trabajo, los protocolos establecidos, las recomendaciones de salud y demás acciones que propendan por el bienestar de los Empleados serán una responsabilidad compartida entre la Empresa y los Empleados.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**ARTÍCULO 51.** Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el Reglamento que se expida.

**ARTÍCULO 52.** En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la Empresa como los Empleados, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo y a la normatividad de riesgos, normas concordantes y reglamentarias.

**ARTÍCULO 53.** La Empresa de servicios temporales es responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo de los Empleados en misión, en los términos de las que rigen la materia para los Empleados permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los Empleados requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la Empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la Empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al Empleado.

### CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 54.** Los Empleados deben atender las siguientes prescripciones de orden:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
5. Ejecutar los trabajos que se le confieren, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta general, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrucciones de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, quedando prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Cumplir con las normas de seguridad e higiene industrial, para proteger la propia integridad, las de los compañeros de trabajo, subordinados o jefes.
12. Informar cualquier cambio de residencia que se le presente durante el tiempo que dure el contrato adquirido.
13. Informar cualquier novedad que se presente en cuanto a modificación de beneficiarios incluidos para EPS y/o Caja de compensación al inicio de la contratación.
14. Informar cualquier cambio en su formación académica.

### CAPÍTULO X LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTÍCULO 55.** Las mujeres en estado de embarazo, y, los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados para trabajos en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, ordinales 2 y 3 C.S.T.).

**ARTÍCULO 56.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan relación con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o inflamables.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

7. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
8. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilados en herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
9. Trabajo y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
10. Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
11. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
12. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
13. Las contempladas en la Resolución 1677 del 16 de mayo de 2008, del Ministerio de la Protección Social, y las demás que señale en forma específica este Ministerio.

**PARÁGRAFO.** Queda prohibido el trabajo nocturno para los Empleados menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente y no implique perjuicio para su salud física o moral. (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1989).

### CAPÍTULO XI NORMAS PROTECTORAS CONTRA EL ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO 57. Definición.** De conformidad con el Artículo 2 de la ley 1010 de 2006 y la Ley 2466 de 2025, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

**PARÁGRAFO.** Bajo la Ley 2466 de 2025, se prioriza la protección contra el acoso sexual en el ámbito laboral y la violencia basada en género, los cuales se consideran faltas gravísimas y no requieren siempre de la "persistencia" para ser sancionados.

**ARTÍCULO 58. Modalidades.** El acoso laboral puede darse, en otras, bajo las siguientes modalidades generales:



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 59. Conductas atenuantes.** Son conductas atenuantes del acoso laboral cometido por un Empleado las siguientes:

1. Haber observado buen comportamiento anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
7. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO.** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 60. Circunstancias agravantes.** Son circunstancias agravantes del acoso laboral cometido por un Empleado las siguientes:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de las causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
5. Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo del acoso laboral.
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 61. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa.
10. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás Empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**PARÁGRAFO.** Es el Comité de Convivencia Laboral el que determinará si existe o no acoso laboral, en concordancia con lo estipulado por la norma, adicionalmente la sanción que eventualmente proceda.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.</b>	Código: RG-GH-01
		Versión: 05
		Fecha de Vigencia: 02/06/2026

**ARTÍCULO 62. Conductas que no constituyen acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa o institución.
5. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
6. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

**ARTÍCULO 63. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.** La Empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, en atención a lo previsto en la norma:

1. Los Reglamentos de trabajo de las Empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de Empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los Reglamentos de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una Empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de esta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El procedimiento para denunciar el presunto acoso laboral se encuentra dispuesto dentro del **PR-JU-02 Procedimiento para la atención de pqr** (*peticiones, quejas, reclamos y sugerencias*) del Empleador.

**ARTÍCULO 64. Mecanismo de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 65.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los Empleados sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los Empleados a fin de:



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

- Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
  - Definir compromisos de comportamiento que refieran evitar conductas de presunto acoso laboral emitidas por el comité de convivencia laboral.
- d) Hacer seguimiento a los compromisos en relación con lo descrito anteriormente.
- e) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 66. PROCEDIMIENTO INTERNO Y COMITÉ DE CONVIVENCIA.** La Empresa cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, encargado de:

1. Recibir y dar trámite a las quejas a través de los canales oficiales como el buzón de sugerencias o la línea ética <https://www.greensuperfoodglobal.com/es/lineaetica/>.
2. Promover un procedimiento confidencial, conciliatorio y efectivo.
3. El Comité deberá reunirse de manera ordinaria cada mes y de forma extraordinaria cuando la queja por acoso así lo requiera.
4. La Empresa realizará evaluaciones de riesgo psicosocial anualmente para prevenir el estrés laboral y el acoso.

**PARÁGRAFO. GARANTÍAS Y PROTECCIÓN (FUERO DE ACOSO).** Conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2466 de 2025, el trabajador que denuncie hechos de acoso laboral ante el Comité de Convivencia o el Ministerio del Trabajo contará con una protección de seis (6) meses de estabilidad laboral, siempre que la queja sea veraz y esté debidamente fundamentada. La terminación del contrato en este periodo sin autorización administrativa se presumirá como represalia.

Cuando entre las partes a saber, no se logre la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la normatividad contemplada en los artículos 10 y 11 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto de este y en concordancia con la resolución 2646 de 2008.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.</b>	Código: RG-GH-01
		Versión: 05
		Fecha de Vigencia: 02/06/2026

## CAPÍTULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS EMPLEADOS

**ARTÍCULO 67.** Son obligaciones especiales del Empleador las contempladas por el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo las siguientes:

1. Poner a disposición de los Empleados, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los Empleados locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) Empleados, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del Empleado, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al Empleado las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio:
  1. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
  2. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
  3. Para desempeñar comisiones sindicales;
  4. Inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al (empleador) o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa. En el Reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al Empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del (empleador).
7. Dar al Empleado que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el Empleado lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el Empleado, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

8. Pagar al Empleado los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del Empleado. Si el Empleado prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del Empleado, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y
9. Cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al Empleado en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

**PARÁGRAFO.** Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

11. Conceder en forma oportuna a la Empleada en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 que modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

**ARTÍCULO 68.** Son obligaciones para el Empleador, además de las disposiciones de la legislación laboral, las entregadas en el Código de Ética Empresarial vigente.

**ARTÍCULO 69.** Son obligaciones especiales del Empleador además de las contempladas por el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. Salvo estipulaciones en contrario, los equipos, herramientas, insumos y la ropa de seguridad para la realización de las labores encomendadas.
2. Elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del Empleado.
6. La Empresa debe realizar prueba de colinesterasa a los empleados que manipulan productos químicos de las familias organofosforados y carbamatos.
7. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la Empresa. (Artículo 57 C.S.T.)

**ARTÍCULO 70.** Son obligaciones especiales del Empleado las contempladas por el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la Empresa o establecimiento.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. La Empleado en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.</b>	Código: RG-GH-01
		Versión: 05
		Fecha de Vigencia: 02/06/2026

**ARTÍCULO 71.** Son obligaciones especiales del Empleado además de las contempladas por el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. Cumplir el contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
2. Asistir con puntualidad al trabajo según el horario señalado por la Empresa.
3. Prestar el servicio atendiendo con mayor énfasis, las normas de convivencia y comportamiento que nos es exigible.
4. Guardar rigurosamente la moral, el respeto y las buenas costumbres en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a sus superiores las observaciones del caso, para evitar daños y perjuicios a sus compañeros, a la Empresa y a sí mismo.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, herramientas y útiles de trabajo que les hayan sido facilitados y las materias primas, productos en proceso o terminados que la hayan sido dados para el cumplimiento de sus funciones.
7. Prestar los auxilios necesarios, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo, de sus superiores o de la Empresa.
8. Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades y las que disponga la Empresa, para la seguridad y protección personal de los Empleados.
9. Dar aviso cuando se presente algún caso de enfermedad contagiosa en la Empresa o dentro de su familia.
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales que prescriba la Empresa y las que imparta con el fin de garantizar la seguridad y protección de los mismos Empleados, de los equipos y bienes de su propiedad.
11. Dar aviso oportuno al Área de Gestión Humana de todas las variaciones concernientes a su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, domicilio, número telefónico etc., y toda la información personal que la Empresa necesite mantener actualizada.
12. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
13. Comunicar oportunamente al jefe inmediato, o al área de Gestión Humana cuando por justa causa deba ausentarse del trabajo, para lo cual requerirá de su autorización.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

14. Destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el Empleado y en el caso de que así no lo hiciera éste quedará eximido de hacerle suministro en el período siguiente.
15. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con la permanente intención de encauzar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
16. Atender regularmente las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le son asignados.
17. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación organizados por la Empresa y en los cuales se le haya seleccionado como participante.
18. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizados y convocados por la Empresa.
19. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que el respectivo jefe o superior les indique para el manejo de las máquinas, equipos o instrumentos de trabajo, con el fin de evitar los accidentes.
20. Por leve que sea, informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc. que sufra el personal o máquinas de la Empresa.
21. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deben desempeñarlo, salvo orden o permiso del superior, o que, por requerirlo del servicio deban pasar a otras dependencias de la Empresa. o ausentarse de su puesto de trabajo.
22. Poner en conocimiento del superior inmediato, los hechos que puedan perjudicar a la Empresa.
23. Velar y garantizar porque La Empresa no incurra en amonestaciones, multas o sanciones por cualquier omisión en el cumplimiento de las funciones relativas al cargo.
24. Hacer entrega del carné de identificación, herramientas y demás elementos que estén a su cargo al momento de su desvinculación definitiva.
25. Acatar y cumplir las instrucciones, normas, reglamentaciones y procedimientos que determine la Empresa en forma general y particular.
26. Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento, las que resulten de la naturaleza del contrato, las que establezcan las leyes.

**ARTÍCULO 72.** Se prohíbe al Empleador las estipulaciones contempladas por el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los Empleados, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

- a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los Empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el Empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del Empleado como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los Empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los Empleados obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras Empresas a los Empleados que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los Empleados o que ofenda su dignidad.

**ARTÍCULO 73.** Se prohíbe a los Empleados las estipulaciones contempladas por el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del Empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el Empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

**ARTÍCULO 74.** Se prohíbe a los Empleados además de las estipulaciones contempladas por el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. Incumplir con los códigos de gobierno corporativo, ética Empresarial, políticas y en general normatividad interna de la compañía, y en general normatividad interna de la compañía, entendiéndose el incumplimiento como una falta grave a las obligaciones laborales.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o usar bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.
3. Presentarse al sitio de trabajo en estado de desaseo.
4. Reportar o cobrar horas extras, viáticos ocasionales y refrigerios en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada. Así mismo, presentar certificados falsos para obtener beneficios como permisos o auxilios económicos.
5. Usar con fines personales los servicios de correspondencia, fotocopias, fax y llamadas telefónicas a larga distancia, por intermedio de La Empresa, sin previa autorización por escrito.
6. Tomar, sin autorización, elementos de sus compañeros de trabajo para uso personal.
7. Abandonar el lugar de trabajo sin dar previo aviso al respectivo superior o sin autorización expresa de éste.
8. Manejar vehículos o máquinas sin tener la debida autorización.
9. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa de su superior.
10. Rechazar sin justa causa, la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por La Empresa.
11. Ocuparse en trabajos distintos a los de su cargo, sin autorización de su superior.
12. No usar correctamente los elementos de protección personal y seguridad.
13. Sacar de La Empresa o de sus instalaciones, vehículos de propiedad de ésta, sin la autorización correspondiente.
14. Crear o alterar documentos para beneficio personal.
15. Tomar cualquier elemento de la dotación del botiquín sin autorización.
16. Sustraer, vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Empresa o de sus compañeros de trabajo sin previa autorización.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

17. Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante; o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral, al igual que ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante.
18. Dejar máquinas, equipos, herramientas, o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
19. Confiar a otro Empleado o compañero de trabajo o persona particular, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos del Empleador.
20. Destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes del Empleador o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.
21. Transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados, lo cual está especialmente prohibido a los conductores del Empleador.
22. Retirar de las instalaciones del Empleador o de los lugares asignados por ella, vehículos, herramientas objetos o materiales de propiedad de este o que le hayan sido asignados para la ejecución de sus labores, sin la debida autorización.
23. Mantener en su poder dentro de las instalaciones o lugares de propiedad del Empleador cualquier clase de sustancia prohibida por la Ley.
24. Fumar en los lugares prohibidos por la Ley, o en las instalaciones del Empleador o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a sus Empleados, clientes o visitantes.
25. Introducir, portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en el lugar de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes y personal de seguridad.
26. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarias a las disposiciones de la Ley y de los Reglamentos institucionales.
27. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso o licencia concedido por el Empleador o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

28. Recibir visitas de carácter personal que perturben la ejecución normal de su trabajo.
29. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
30. Realizar ventas o distribución de cualquier tipo de artículos dentro de las instalaciones del Empleador o en el lugar donde preste sus servicios, al igual que vender loterías, chance, rifas u otros semejantes en el lugar de trabajo, así como patrocinar natilleras, colectas o similares.
31. Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación de **Green SuperFood S.A.S.**, para cualquier fin, sin autorización o remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.
32. Originar riñas, discordia o discusión irrespetuosa con otros miembros de **Green SuperFood S.A.S.**, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de **Green SuperFood S.A.S.**
33. Incumplir con los objetivos planteados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

### CAPÍTULO XIII DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 75. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.** La Empresa garantiza a todos sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada su jornada ordinaria. En consecuencia:

1. El trabajador no está obligado a responder mensajes, correos o llamadas fuera de su horario.
2. Se prohíbe a los superiores jerárquicos el envío de requerimientos laborales en tiempo de descanso, vacaciones o licencias, salvo situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
3. El ejercicio de este derecho no podrá dar lugar a represalias, desmejoras laborales ni sanciones.

**ARTÍCULO 76. TRABAJO EN MODALIDADES DISTANCIADAS.** Cuando se pacte teletrabajo o trabajo en casa, se aplicarán las siguientes reglas de acuerdo con la Ley 2466 de 2025:

1. La empresa suministrará las herramientas necesarias o compensará su uso.
2. Se pagará auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte cuando aplique por ley.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

3. El uso de software de vigilancia o monitoreo debe respetar la intimidad del trabajador y solo podrá usarse durante la jornada pactada.

### CAPÍTULO XIV FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 77.** Constituyen faltas disciplinarias aquellas conductas que van encaminadas al incumplimiento de los deberes y las prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en las políticas de la Empresa y en el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 78.** Para efectos de calificar la gravedad de las faltas, GREEN SUPERFOOD S.A.S., establece:

- a) Faltas Leves
- b) Faltas Graves

**PARÁGRAFO.** La levedad o gravedad de las faltas la determinará el área de Gestión Humana, atendiendo los siguientes criterios en relación con la afectación del servicio, el cargo que desempeña, el perjuicio u otras afectaciones ocasionadas, la reiteración de la conducta, la modalidad y circunstancias en que se cometió la falta.

**ARTÍCULO 79. Falta leve.** Consiste en incumplimiento menor, es decir, que no representa un riesgo significativo para la Empresa o sus Empleados y que, normalmente, pueden solucionarse mediante advertencias verbales, amonestaciones escritas o medidas disciplinarias, según sea el caso.

**ARTÍCULO 80. Falta grave.** Implica una vulneración grave, toda aquella acción y omisión a las normas laborales y a los Reglamentos del Empleador aquellas que pueden afectar negativa y gravemente a la Empresa y a sus Empleados; la medida disciplinaria puede consistir en suspensiones temporales del contrato de trabajo y/o la terminación del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 81.** Constituyen faltas que pueden generar despido justificado sin indemnización, previa ponderación de la gravedad de la falta con la necesidad y severidad de la sanción:

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, aun cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
2. Atender, durante sus horas de trabajo, asuntos u ocupaciones distintos a los que se le señalen.
3. La ausencia o la omisión de las labores asignadas encomendadas sin excusa válida a una jornada completa de trabajo.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

4. Hacer uso indebido de permisos o licencias concedidas por la Empresa.
5. Incumplir con los códigos de gobierno corporativo, ética Empresarial, políticas y en general la normatividad interna de la compañía.
6. No cumplir con las recomendaciones entregadas por el área de SST, Gestión Humana, por la EPS o por la ARL.
7. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Empresa, datos confidenciales relacionados con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos que conozca en virtud de las funciones que desempeña.
8. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el Empleado, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
9. Cualquier acto de negligencia, omisión o descuido en relación con el adecuado manejo y administración de dineros y bienes a su cargo que sean propiedad del Empleador; así como de títulos valores, documentos, claves, equipos y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón de su cargo.
10. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los dineros, títulos valores, documentos, claves, equipos y demás elementos de trabajo, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos.
11. Ingerir o mantener dentro de la Empresa, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas Psicoactivas o cualquier sustancia o producto que altere la conciencia o genere un peligro para los colaboradores.
12. Afectar indebidamente por acción u omisión la contabilización de las cuentas u operaciones de la Empresa.
13. Introducir o portar armas de fuego, objetos cortopunzantes, dentro de las instalaciones de la Empresa o en el desempeño de las funciones asignadas, sin que la actividad este exceptuada por la ley.
14. La apropiación por parte del Empleado de los materiales y herramientas suministrados para la Empresa para el desarrollo de sus funciones, así como de los insumos y/o elementos de cualquier tipo de propiedad de la Empresa.
15. Consumo de sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo; al igual que expendio de estas.
16. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral.
17. Solicitar o aceptar dadas o ventajas de los clientes o de los proveedores, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
18. Agresiones verbales y/o físicas a sus superiores, compañeros de trabajo, proveedores de la compañía, clientes y en general a cualquier persona con la deba relacionarse en el desarrollo de sus funciones.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

19. La falta parcial o total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa o cuando sin causar perjuicio de consideración a la empresa, se dé por más de tres (3) veces.
20. Las conductas calificadas como faltas en el presente Reglamento, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, otros reglamentos, declaraciones institucionales, o demás normas internas.
21. Cometer actos de violencia, malos tratamientos, grave irrespeto o incurrir en grave indisciplina en sus labores o fuera de ellas, contra sus superiores o sus compañeros de trabajo.
22. Todo daño material causado intencionalmente a la Empresa en los edificios, obras, maquinarias y materias primas, productos en proceso o terminados, mercancías, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o los objetos pertenecientes a La Empresa o a terceros.
23. Todo acto inmoral o delictuoso que el Empleado o empleado cometa en las instalaciones de La Empresa o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
24. Revelar secretos técnicos, comerciales o asuntos reservados de la Empresa.
25. Cometer fraude en la inversión de las cesantías que se anticipan.
26. Negarse sin justificación a cumplir órdenes de un superior sobre asuntos relacionados con el trabajo.
27. Negarse con rebeldía o por cualquier otro motivo a suscribir los llamados de atención, los memorandos, las actas de descargos, los comprobantes de pago de salario, o de créditos sociales o cualquier otro documento que a criterio de la empresa debe ser firmado por el trabajador.
28. Mostrarse renuente para presentarse a rendir declaración, versión libre y/o testimonio en la fecha y hora programada, o para concurrir a la misma o a su correspondiente ampliación.
29. Negarse a laborar en la respectiva jornada y/o turno, u oponerse al traslado de puesto transitorio o aún permanente que, en cualquier momento, de acuerdo con sus necesidades, lo asigne la empresa.
30. Negarse a observar el conducto regular, o cumplir las suspensiones disciplinarias que se le impongan.
31. Participar en actos de sabotaje.
32. La detención preventiva del Empleado o empleado por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
33. Utilizar la violencia para coartar el ejercicio de la libre expresión o para atentar contra la dignidad humana de un miembro o empleado de **Green SuperFood S.A.S.**



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

34. Cometer acto arbitrario o injusto con el que se abuse del ejercicio de sus funciones, vulnerando de manera grave los principios de ética y moralidad de **Green SuperFood S.A.S.**
35. Utilizar los recursos institucionales, el nombre de **Green SuperFood S.A.S.**, información confidencial o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros.
36. Utilizar para beneficio propio o ajeno sin la debida autorización, los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el Empleado, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
37. Entregar y/o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
38. Incumplir lo preceptuado en el Reglamento de Propiedad Intelectual y demás normas que lo desarrollen, así como las normas nacionales e internacionales sobre derechos de autor.
39. Incumplir sistemáticamente los deberes, obligaciones y funciones del cargo que desempeñe en **Green SuperFood S.A.S.**
40. Incumplir con los deberes y compromisos adquiridos en el plan de trabajo, plan operativo, perfil del cargo o en el instrumento donde se consignent los compromisos del EMPLEADO, aún por primera vez.
41. Revelar o suministrar, sin autorización de **Green SuperFood S.A.S.**, a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.
42. Realizar actividades que vayan en detrimento de los intereses, objetivos o propósitos de **Green SuperFood S.A.S.**
43. Abstenerse de declarar, ante el área de Gestión Humana y la Gerencia de **Green SuperFood S.A.S.**, en el momento de su ocurrencia, alguna de las posibles situaciones de conflicto de intereses, según lo contemplado en las políticas corporativas o normas que las complementen, modifique, adicione o sustituyan.
44. Realizar labores en otras Empresas, que puedan generar conflictos de intereses, o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas **Green SuperFood S.A.S.**, y con el adecuado y debido manejo de los recursos, instalaciones y equipos de **Green SuperFood S.A.S.** salvo que estas sean propias de las funciones inherentes a su cargo, o que la realización de estas labores, a título personal, cuenten con la correspondiente autorización escrita del jefe de la dependencia administrativa a la cual se encuentre adscrito, según el caso.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

45. Abstenerse de informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue **Green SuperFood S.A.S.**, al EMPLEADO en virtud de sus labores.
46. Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del EMPLEADO.
47. Incurrir por tercera vez en alguna (s) de las faltas señaladas en el presente Reglamento.
48. Incumplir las instrucciones, directrices y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de **Green SuperFood S.A.S.**, u otros instrumentos.
49. Usar indebidamente, apropiarse, retener o usufructuar para fines particulares, bienes de **Green SuperFood S.A.S.**, incluidos aquellos que, según la Ley, los Reglamentos o los contratos sobre propiedad intelectual pertenecieren a ella.
50. Usar indebidamente, apropiarse, retener, usufructuar para fines particulares, o causar intencionalmente daño material a los bienes de **Green SuperFood S.A.S.**, o de particulares cuando, debido a sus funciones, estuvieren a su cuidado; o dar lugar, por culpa grave, a que se extravíen, pierdan o dañen.
51. Todo daño material causado por descuido o intencionalmente a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
52. Destruir o atentarse en cualquier forma contra los bienes de **Green SuperFood S.A.S.**, o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.
53. Abstenerse de manejar diligentemente los equipos, materiales y demás enseres de **Green SuperFood S.A.S.**, al igual que abstenerse de dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o fallas técnicas que se presenten en algún objeto relacionado directamente con su labor.
54. Trasladar fuera de las instalaciones de **Green SuperFood S.A.S.**, o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de la Empresa o de los compañeros de trabajo.
55. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de **Green SuperFood S.A.S.**, sin su autorización.
56. Dejar máquinas, equipos, herramientas, o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
57. Operar o usar equipos, máquinas, herramientas, vehículos u otros elementos que no se le hayan entregado o asignado con perjuicio para **Green SuperFood S.A.S.**



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

58. Dejar perder los objetos que se le han confiado a su cuidado.
59. Utilizar el permiso o la licencia concedida por **Green SuperFood S.A.S.**, en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
60. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato.
61. Confiar a otro EMPLEADO o persona particular, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de **Green SuperFood S.A.S.**
62. Reemplazar a otro EMPLEADO, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de **Green SuperFood S.A.S.**
63. Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral; al igual que ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante.
64. Conducir vehículos de **Green SuperFood S.A.S.**, o cualquier otro vehículo que le sea entregado para la ejecución de sus labores, bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, en el desempeño de sus labores.
65. Retirar de **Green SuperFood S.A.S.**, o de los lugares asignados por ella, vehículos de propiedad de este o que le hayan sido asignados para la ejecución de sus labores, sin la debida autorización; o incumplir las normas legales sobre el tránsito de automotores, al igual que transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados.
66. Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización del respectivo superior y para fines diferentes a los de su trabajo.
67. Permitir que otro EMPLEADO o un extraño utilice su carné de identificación, o usar el ajeno, o hacerle enmiendas.
68. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los EMPLEADOS de **Green SuperFood S.A.S.**, para que las desconozcan.
69. Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de **Green SuperFood S.A.S.**, mediante algún acto u omisión.
70. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de **Green SuperFood S.A.S.**



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

71. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de **Green SuperFood S.A.S.**, o fuera de ella, o faltar al respeto con hechos o palabras insultantes a sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos o a cualquier miembro de **Green SuperFood S.A.S.**
72. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre **Green SuperFood S.A.S.**, su personal directivo, los EMPLEADOS y demás miembros de **Green SuperFood S.A.S.**, o sobre productos o servicios.
73. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, entre otros, de **Green SuperFood S.A.S.**, sin autorización.
74. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino **Green SuperFood S.A.S.**, o por esta con destino a sus acreedores, clientes, EMPLEADOS, entre otros.
75. Apropiarse de los fondos o recursos de **Green SuperFood S.A.S.**, o de los EMPLEADOS o entidades conformadas por éstos, o destinarlos para una finalidad diferente a la señalada por **Green SuperFood S.A.S.**
76. Abstenerse de reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenecieren a **Green SuperFood S.A.S.**
77. Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de **Green SuperFood S.A.S.**
78. Usar un documento falso o adulterar el contenido de un documento o de algún elemento que contenga información, para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad establecidos por **Green SuperFood S.A.S.**
79. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia, o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
80. Llevar consigo fuera de las instalaciones el arma de dotación o usar ésta fuera del servicio, en el caso de los vigilantes y personal de seguridad.
81. Negarse a cumplir con los requisitos exigidos por las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral para su afiliación, o negarse a cumplir con lo exigido por dichas entidades para su permanencia como afiliado.
82. Utilizar los préstamos que otorga **Green SuperFood S.A.S.**, para situaciones diferentes a las que motivaron su aprobación, o suministrar información falsa a **Green SuperFood S.A.S.**, para obtener préstamos de cualquier índole.
83. Solicitar préstamos personales a cualquier persona con la que tenga relación en virtud de su cargo, para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
84. Brindar un trato descomedido, negligente o descortés a los usuarios y clientes de **Green SuperFood S.A.S.**



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

85. Reproducir o retirar de **Green SuperFood S.A.S.**, cualquier software sin la autorización expresa del área de Tecnología e informática de **Green SuperFood S.A.S.**, o de la dependencia que haga sus veces.
86. Mantener en su poder, usar o instalar en los computadores de **Green SuperFood S.A.S.**, cualquier software sin la autorización expresa del área de Tecnología e informática o de la dependencia que haga sus veces.
87. Utilizar los recursos informáticos de **Green SuperFood S.A.S.**, para fines contrarios a la Ley.
88. Atentar contra la seguridad de los sistemas de información de **Green SuperFood S.A.S.**, o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente de acuerdo con lo establecido por **Green SuperFood S.A.S.**
89. Dar a conocer a personas no autorizadas por **Green SuperFood S.A.S.**, las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de información de **Green SuperFood S.A.S.**, salvo que el EMPLEADO se vea en la necesidad de dar autorización expresa a otro EMPLEADO para que las conozca por algún propósito laboral establecido.
90. Presentar al empleador certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
91. Participar en huelgas o suspensiones de labores o incitar a ellas.
92. Abstenerse de utilizar las prendas o los elementos de protección de accidentes y enfermedades laborales.
93. Dormir en horas de trabajo.
94. Falsificar o adulterar documentos de la empresa, expedir certificaciones falsas o simplemente certificar sin estar autorizado para hacerlo.
95. Participar, ejercitar, propiciar o intervenir en espionaje o sabotaje contra la empresa.
96. Firmar documentos en nombre propio o a nombre de otro, que comprometan la empresa, sin la previa y expresa autorización para hacerlo y que cause un perjuicio grave a esta.
97. Obtener o tratar de obtener mediante la información o documentos falsos, y/o inexactos, liquidaciones parciales de cesantías, pago de cualquier otro crédito social o personal o cualquier otro beneficio.
98. Dirigir, incitar, o colaborar en disturbios violentos que afecten la disciplina de la empresa, bien sea dentro o fuera de las instalaciones.
99. Participar en cualquier clase o tipo de motines o actos colectivos violentos contra la empresa o cualquiera de sus directivos y/o superiores, o adherirse activamente, así sea por solidaridad, a los paros o motines violentos de otras empresas.
100. Negociar, utilizar o portar narcóticos, o drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas, dentro de la empresa.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**PARÁGRAFO.** Si luego del análisis de alguna de las conductas descritas en el presente artículo, para quien ejerce la facultad sancionatoria, se evidencia que la misma no implicaría la terminación del contrato de trabajo, se impondrá como atenuación, la suspensión del contrato de trabajo hasta ocho (8) días por la primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia.

**ARTÍCULO 82. Escala de sanciones.** El Empleador ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta cometida y la reincidencia:

- a) Llamados de atención.
- b) Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días la primera vez.
- c) Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo cesará la obligación por parte del Empleado de ejecutar sus funciones y por parte de **Green SuperFood S.A.S.**, de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El Empleado que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente al día siguiente de la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Sin perjuicio de lo anterior, si una falta llegase a causar un grave perjuicio a la compañía, la Empresa se reserva la facultad de proceder con la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

### CAPÍTULO XV

#### PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 83. Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa, en aras de garantizar y hacer efectivas las garantías consagradas en la Constitución Política, deberá citar al Empleado inculcado directamente, para oírlo en descargos, y este si es sindicalizado, estará asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca de conformidad al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, si no, podrá asistir acompañado por dos (2) compañeros de trabajo.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.). Para lo cual la Empresa tendrá un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la diligencia de descargos, para comunicar por escrito al trabajador la decisión o sanción impuesta.

De igual forma, la Empresa deberá ceñirse al procedimiento indicado en la Sentencia C-593 de 2014 y las emitidas con posterioridad que establezcan lineamientos sobre la materia, el cual a su vez implica llevar a cabo los siguientes parámetros mínimos:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
5. El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;
6. La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

**PARÁGRAFO.** Las sanciones disciplinarias serán aplicadas por los funcionarios competentes determinados en el presente Reglamento Interno y en el Certificado de Existencia y Representación Legal, como lo es, en primera instancia la Coordinadora de Gestión Humana y Administrativa y, en segunda instancia, el Representante Legal (apoderado especial) -Poder Grupo D-, garantizando para tal efecto la presentación del recurso de apelación en los términos del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.

Previamente a la imposición de una sanción disciplinaria o cuando se presenten supuestos de hecho que puedan conducir a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, por cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al Empleado de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en contratos

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.</b>	Código: RG-GH-01
		Versión: 05
		Fecha de Vigencia: 02/06/2026

individuales o Reglamentos, el Empleador deberá garantizar el debido proceso al trabajador.

**ARTÍCULO 84.** En virtud de lo anterior se establece el siguiente procedimiento interno disciplinario:

### 1. Citación a descargos

Al momento en el que el Empleador tenga conocimiento de la conducta que dé lugar a una actuación tendiente a determinar los supuestos que impliquen violación de obligaciones legales o reglamentarias o una falta por parte del Empleado involucrado, deberá informarle de la apertura del proceso disciplinario indicando las conductas posibles de sanción que se le imputan.

### 2. Contenido de la citación a descargos

La comunicación que debe ser escrita, contendrá como mínimo:

1. El nombre y cargo del Empleado citado
2. Se pondrán de presente de manera clara y precisa los hechos que la motivan
3. Se enunciarán las presuntas faltas disciplinarias en las que el Empleado haya incurrido
4. Se enunciarán las normas legales y del presente Reglamento que se consideren violadas
5. Las sanciones que pueden imponerse conforme a las normas laborales vigentes y al Reglamento Interno de Trabajo.
6. Si se estructura una situación que pueda dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, se pondrá de presente la posible causal de terminación del contrato por justa causa.
7. Se relacionarán todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, de las cuales se correrá traslado en la diligencia de descargos para que el Empleado pueda controvertirlas.

### 3. Procedimiento de entrega de la citación a descargos

- a. **Entrega personal.** La formulación de cargos debe ser entregada personalmente al Empleado, de no ser posible, la entrega de la citación a descargos se remitirá por servicio de correo a través de Empresa autorizada por el Ministerio de las Tecnologías de la Información (MINTIC), al domicilio del Empleado que se encuentre registrado en la hoja de vida (Correo Certificado).



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**b. Envío por medios electrónicos.** La citación a descargos podrá ser enviada mediante una copia escaneada a la cuenta de correo electrónico personal del Empleado que se encuentre registrada en su hoja de vida y/o al WhatsApp reportado.

**c. Constancia de imposibilidad de entrega de la citación.** Agotados los procedimientos antes mencionados, si el Empleado no comparece, se solicitará informe al superior jerárquico de los hechos y se dejará constancia de la imposibilidad de notificación al Empleado, publicando para tal efecto en cartelera en la sede de trabajo, aviso en el que se informe la apertura del proceso disciplinario, y se continuará con el trámite disciplinario respectivo, dejando constancia de todas las actuaciones que se adelanten en el trámite del mismo, para que este pueda ser objeto de apelación por el empleado dentro de los términos establecido en este Reglamento Interno.

#### 4. Oportunidad para que el trabajador sea escuchado

En la citación se establecerá la fecha y hora en la que el empleado deberá rendir sus descargos de manera verbal, garantizando un término mínimo de cinco (5) días hábiles entre la comunicación de la citación y la realización de la diligencia, con el fin de que pueda preparar su defensa. Durante esta diligencia, el trabajador podrá pronunciarse frente a las pruebas que la empresa le exponga, así como presentar aquellas que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

Si el Empleador debe realizar investigaciones preliminares, la citación a descargos se realizará, una vez se agote el procedimiento de investigación previo, el cual variará dependiendo de cada situación concreta y será puesto en conocimiento en la citación a descargos.

#### 5. No comparecencia del Empleado a la diligencia de descargos

Si el Empleado no asiste a la diligencia de descargos programada, se dejará constancia de su inasistencia y se procederá a tomar la decisión que corresponda de acuerdo con las pruebas recaudadas, la cual deberá ser notificada al Empleado para que éste pueda hacer uso del recurso de apelación. En caso de la no comparecencia por una justa causa, deberá el Empleado, en el término de tres (3) días hábiles, allegar el respectivo soporte y la diligencia se reprogramará.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

### 6. Decisión

Luego de surtirse el procedimiento, el área encargada de dar trámite al proceso disciplinario tomará en el menor tiempo posible la decisión que sea procedente, que no podrá en todo caso superar los diez (10) días hábiles contados a partir de la terminación de la diligencia de descargos, exponiendo un resumen de los hechos que motiven su decisión y los fundamentos legales o reglamentarios que la sustenten.

Si dentro del proceso disciplinario el Empleado solicita tiempo para aportar y practicar pruebas que procedan de este o el empleador considera pertinente y/o necesario recaudar otras pruebas, se podrá suspender la diligencia a juicio del Empleador o su delegado para tal efecto y de acuerdo con la necesidad, conducencia y pertinencia de la prueba dentro del proceso.

Si hay lugar a una sanción disciplinaria, se determinarán los términos bajo los cuales será impuesta al Empleado, guardando proporción entre la falta disciplinaria imputada en el pliego de cargos y la sanción a imponer.

En el evento que se estructure una causal legal de terminación unilateral del contrato por justa causa de parte del Empleador, la causal o causales y sus razones se identificarán en la decisión correspondiente de manera concreta y clara.

### 7. Recursos

Una vez notificado, el Empleado podrá solicitar el recurso de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, ante el superior jerárquico del funcionario que impuso la sanción.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Las sanciones interpuestas en primera instancia se suspenderán hasta tanto se resuelvan los respectivos recursos interpuestos, notificando para tal efecto al Empleado dentro del día siguiente, la admisión de los correspondientes recursos y de la suspensión de la sanción.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El superior jerárquico que conoce del recurso de apelación contará con el término máximo de cinco (5) días hábiles para resolver, término que podrá prorrogarse por otros cinco (5) hábiles en el evento que deban practicarse pruebas que no se tuvieron en cuenta en la primera instancia.

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



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**ARTÍCULO 86.** El objetivo de las medidas disciplinarias, es el de corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el Empleado. Es política de la Empresa dar oportunidad al Empleado para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y del presente Reglamento.

**ARTÍCULO 87. Prohibición de doble sanción.** No habrá lugar a iniciar un nuevo proceso disciplinario por los mismos hechos, una vez en firme la decisión adoptada dentro del procedimiento sancionatorio.

**ARTÍCULO 88. Constancia hoja de vida.** En todo caso se dejará constancia escrita en la hoja de vida del Empleado de los hechos, del procedimiento en el cual se garantizó el debido proceso, de la decisión de GREEN SUPERFOOD S.A.S., frente al caso y del recurso, si hubo lugar.

### JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 89.** Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, a saber, dan lugar a la terminación unilateral del contrato:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleado, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Empleado en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el Empleado fuera del servicio, en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el Empleado cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al Empleado de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.
7. La detención preventiva del Empleado por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el Empleado revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del Empleado y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del (empleador).
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del Empleado, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del Empleado que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del Empleado a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del Empleado para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al Empleado de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del Empleado, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

### CAPÍTULO XVI CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 90. Cláusulas Ineficaces.** No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del Empleado en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al Empleado (Art. 109.C. S. T.).



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

### CAPÍTULO XVII DISPOSICIONES VARIAS

**ARTÍCULO 91.** Los contratos de trabajo se celebran por escrito o verbalmente, a juicio de la Empresa. En caso de no haberse suscrito contrato especial, se entiende que este Reglamento hace parte del citado contrato en cuanto le fuere aplicable al Empleado.

**ARTÍCULO 92.** Toda persona debe saber que, en el momento de entrar a prestar sus servicios a la Empresa, lo hace sujetándose en un todo a las cláusulas del presente Reglamento para lo cual se fijan ejemplares de él, en lugar visible para conocimiento de todo el personal.

### CAPÍTULO XVIII PUBLICACIONES Y VIGENCIA

**ARTÍCULO 93.** Una vez cumplida la obligación del Artículo 17 de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, el Empleador debe publicar el Reglamento del trabajo, mediante la fijación de una (1) copia en carácter legible. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**ARTÍCULO 94.** El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Los Empleados contarán con quince (15) días hábiles desde la fecha de su publicación, para solicitar a la Empresa los ajustes de aquellas cláusulas que en su concepto contravengan los artículos 106, 108, 111, 112 o/y 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** Si se presentaran solicitudes por parte de los Empleados la Empresa las evaluará y realizará los cambios que considere procedentes, justificando adecuadamente la razón por la que no se acepten las solicitudes que decida no aplicar al Reglamento.

**ARTÍCULO 95.** El presente Reglamento entrará a regir desde su publicación, sin perjuicio de las modificaciones que puedan llegar a efectuarse por solicitud de los Empleados, por decisión del empleador y/u orden del Inspector del Trabajo.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
GREEN SUPERFOOD S.A.S.**

Código: RG-GH-01

Versión: 05

Fecha de Vigencia:  
02/06/2026

**ARTÍCULO 96.** A partir de la fecha indicada en el Artículo anterior, quedarán derogadas las disposiciones que con antelación haya tenido la Empresa.

*Mauricio Yunis*

Mauricio Yunis (Jun 4, 2026 08:49:16 CDT)

**Mauricio Alejandro Yunis Almarza**  
*Representante Legal (apoderado especial)*

Green  
SuperFood

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GREEN SUPERFOOD S.A.S.</b>	Código: RG-GH-01
		Versión: 05
		Fecha de Vigencia: 02/06/2026

## 1. DOCUMENTOS RELACIONADOS

**PR-JU-02** Procedimiento para la atención de pqr (peticiones, quejas, reclamos y sugerencias)

## 2. HISTORIAL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de la modificación
01	10/05/2019	Creación del Reglamento Interno de Trabajo <b>GH-DE-05</b>
02	25/06/2021	Actualización general del documento y cambio de código a <b>RG-GH-01</b>
03	01/03/2023	Actualización general del documento
04	07/01/2025	Actualización general del documento
05	02/06/2026	Se realizan los ajustes correspondientes de acuerdo con la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026.

## 3. FLUJO DOCUMENTAL

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Alejandro Echeverri Aristizábal	Nathalia Salazar Piedra	Mauricio Alejandro Yunis Almarza
<i>Coordinador Jurídico</i>	<i>Directora Administrativa y de GH</i>	<i>Representante Legal (apoderado especial)</i>