

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA SUCURSAL COLOMBIA**, (en adelante la “Empresa”), con domicilio en la Calle 94 A # 11 A - 27 Of 401 en la ciudad de Bogotá D.C., y con sede en la Finca San Felipe Vereda Mariara, Orocué Departamento del Casanare a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento Interno de Trabajo (en adelante el “Reglamento”) hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Autorización escrita del inspector de trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
3. En los cargos que requieran ser acreditados con estudios técnicos y/o profesionales, dichos títulos podrán ser exigidos por la Empresa durante el proceso de admisión.
4. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
5. Tarjeta profesional (Si aplica).
6. Además, el aspirante deberá someterse a los exámenes y pruebas prescritos por la empresa para acreditar sus habilidades y capacidades.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá hacer revisiones periódicas de estos y de los demás documentos que se presenten para establecer su autenticidad, y si alguno o algunos

Elaboró: Asesor jurídico CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015		

resultaren falsos o adulterados, este hecho será constitutivo de falta grave y se sancionará de acuerdo a lo previsto en el C.S. del T y en este reglamento.

PARÁGRAFO 2: Todo Aspirante deberá someterse al examen médico prescrito por la empresa, para demostrar su aptitud para el trabajo respectivo.

PARÁGRAFO 3: La Empresa podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo *"datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan ó partido político al cual pertenezcan..."* (Artículo 1, Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, Constitución Nacional, artículos 1 y 2, Convenio No. 111 de OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991, artículo 22), ni la libreta militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995) Ley 1780 de 2016).

PARÁGRAFO 4: Una vez cumplidos los requisitos y condiciones anteriores y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la empresa decidirá si admite o no al aspirante. En caso afirmativo, firmará el contrato de trabajo. En caso negativo, no estará obligada a aceptar reclamo de ninguna naturaleza, ni expedir certificación sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicaciones sobre su determinación.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La Empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

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 del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. 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 trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones legalmente existentes.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así. Los horarios de los trabajadores de AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA S.A., se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal de cuarenta y seis (46) horas semanales, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la empresa:

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: DO-GE-CR-1

Versión: 08

Página 4 de 68

PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN OFICINA PRINCIPAL:

Días laborales de: lunes a viernes.

Consultar horarios en el formato FO-RH-AM-83 de Gestión Humana o con su jefe inmediato

PERSONAL OPERATIVO POR TURNOS ROTATIVOS EN FINCA:

Días laborales de: lunes a sábado.

Consultar horarios en el formato FO-RH-AM-83 de Gestión Humana o con su jefe inmediato

PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN PLANTACION:

Días laborales de: lunes a viernes

Consultar horarios en el formato FO-RH-AM-83 de Gestión Humana o con su jefe inmediato

Elaboró: Asesor jurídico **CONFIDENCIAL**

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó
GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:
10/06/2025

PARÁGRAFO 1: La jornada de trabajo podrá ser modificada por la Empresa o por disposición de la ley de manera general, y especialmente en cada área de trabajo, de acuerdo con sus modalidades de operación. La Empresa no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 2: Con todo, la Empresa con el fin de conceder el sábado, podrá alargar la jornada diaria de trabajo hasta por dos (2) horas diarias.

PARÁGRAFO 3: Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y seis (46) horas a la semana, estos 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.

PARÁGRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Conforme al artículo 51 de la Ley 789 de 2002, el cual modificó el inciso primero del literal c) e incluyó el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador y el trabajador pueden:

1. Acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
2. Acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis (46) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y seis (46) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., a 10:00 p.m.

PARÁGRAFO 3: EXCEPCIÓN A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo (artículo 162, C.S.T.).

PARÁGRAFO 4: CAMBIO EN LA JORNADA. Los cambios que se hagan en la jornada de trabajo no implicarán desmejora de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la

Empresa deberá notificarlos al trabajador con al menos doce (12) horas de anticipación.

PARÁGRAFO 5: JORNADA LABORAL FLEXIBLE LEY 1857 DE 2017. La EMPRESA, podrá adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO 6: REDUCCIÓN JORNADA LABORAL LEY 2101 DE 2021. Con la entrada en vigor de Ley 2101 de 2021, se modifica la jornada laboral a partir del mes de julio de 2023, en el sentido de reducir en una hora semanal la jornada de trabajo, esto es, la jornada de trabajo será de 47 horas semanales en julio de 2023, 46 horas semanales en julio de 2024, 44 horas semanales en julio de 2025, y 42 horas semanales en julio de 2026. Adaptándose de esta forma la jornada laboral de la compañía de forma sucesiva y progresiva en cumplimiento de la normatividad vigente.

ARTÍCULO 9. La jornada de trabajo, que es de labor efectiva, comenzará en el momento indicado para iniciar labores, y terminará a la hora fijada por la empresa para este efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. Por lo tanto, no se incluye dentro de la jornada de trabajo, el tiempo empleado para llegar al lugar de trabajo, ni el tiempo para tomar los alimentos, ni el de reposo o descansos que se concedan dentro de la jornada, salvo disposiciones en contrario.

PARÁGRAFO 1: La sede de trabajo será la señalada en el contrato y el sitio o lugar de trabajo es aquel que indique la Empresa para que el trabajador preste sus servicios.

ARTÍCULO 10. A los trabajadores que sirvan menos de la jornada que legalmente le corresponda, la Empresa podrá exigirles que la completen cuando a juicio suyo las necesidades del servicio lo requieran. En este caso no se causará el pago de horas extras. Así mismo, para el personal no exceptuado de la regulación de la jornada máxima legal, la Empresa podrá ampliar algunas jornadas acortando otras, respetándose en todo caso los promedios establecidos por la ley.

ARTÍCULO 11. El trabajador de turno no podrá abandonar su trabajo y, por lo tanto, continuará laborando hasta cuando llegue el que ha de remplazarlo en el turno respectivo.

Elaboró: Asesor jurídico

CONFIDENCIAL

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó

GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:

10/06/2025

Al retirarse debe dar aviso al jefe inmediato.

PARÁGRAFO 1: En el caso de cambio de turno el trabajador puede retirarse de su sitio de trabajo antes de la terminación del turno siempre y cuando cuente con autorización previa del jefe inmediato y su compañero que le recibe el turno, acceda a reemplazarlo. Lo anterior, de conformidad con las instrucciones internas de entrada, salida y cambios de turno que imparta el Empleador.

ARTÍCULO 12. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito o cuando ocurra o amenace ocurrir algún accidente, o si se presentaren labores o actividades que a juicio de la Empresa no puedan ser interrumpidas, o bien cuando se requiera trabajo de urgencia será obligatorio para todos los trabajadores desempeñar los trabajos que la Empresa ordene aún fuera de las horas o días ordinarios de labor. El tiempo extra empleado en tales casos, se remunerará de acuerdo con la tarifa legal.

ARTÍCULO 13. Cuando por causas no imputables a la empresa se suspenda el trabajo por tiempo no mayor de cuatro (4) horas, este podrá ejecutarse, a juicio de la empresa, en otras horas que señale ella, que no excedan del tiempo que duró la suspensión. Esta compensación no constituirá trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 14. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. (Artículo 1, Ley 1846 de 2017)

1. Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las (9:00 p.m.).

2.Trabajo ordinario nocturno es el comprendido entre las (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 15. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.). En consecuencia, las horas extras se causarán a partir del cumplimiento de las 46 horas que conforman la jornada laboral establecida para los empleados de Agroindustrial de Palma Aceitera S.A.

Elaboró: Asesor jurídico **CONFIDENCIAL**

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó
GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:
10/06/2025

ARTÍCULO 16. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste, (artículo 1, Decreto 13 de 1967)

TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

ARTÍCULO 17. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

1. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (artículo 24, Ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO ÚNICO: La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto Reglamentario 2352 de 1965.

ARTÍCULO 18. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario ó de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de éste Reglamento.

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

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y seis (46) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario ó de horas extras. (Artículo 23, Ley 50 de 1990)

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 19. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (artículo 1, Ley 51 del 22 de 1983)

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

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO:

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

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

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

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

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

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

PARÁGRAFO 4. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: 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 del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Artículo 185, C.S.T.)

PARAGRAFO 5. DIA DE LA FAMILIA: AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA S.A., podrá adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA S.A. deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

ARTÍCULO 20. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este Reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 21. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el Reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178, C.S.T.)

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 2F2. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.)

ARTÍCULO 23. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 24. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.)

ARTÍCULO 25. Se pueden compensar las vacaciones en dinero durante la vigencia del contrato de trabajo, siendo necesario el acuerdo por escrito entre la Empresa y el trabajador, previa solicitud expresa del trabajador. Solamente pueden compensarse en dinero hasta la mitad de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador. (Ley 1429 de 2010 artículo 20)

PARÁGRAFO 1: Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Ahora bien, en cualquier

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

ARTÍCULO 26. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza. (Artículo 190, C.S.T.)

ARTÍCULO 27. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 28. El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (artículo 5, Decreto 13 de 1967) o número de días compensados en dinero (artículo 20, Ley 1429 de 2010).

PARÁGRAFO ÚNICO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990)

PERMISOS

ARTÍCULO 29. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y a sus representantes y que en el último caso, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

- **PERMISO SINDICAL:** En la Empresa no existe Sindicato ni trabajadores afiliados a ninguna Organización Sindical. En caso de haberlos, los permisos Sindicales se otorgaran en la forma prevista en la Ley.
- **CALAMIDAD DOMESTICA.** se entenderá por calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte al Trabajador o sus familiares hasta el grado segundo de consanguinidad (padre, abuelo, hijo y el nieto), primero de afinidad (padres del cónyuge o hijos de cónyuge que no sean hijos del trabajador) y primero civil (el padre adoptante del trabajador o el hijo adoptivo), como enfermedad, accidente de tipo doméstico, el secuestro o la desaparición de los familiares en los grados mencionados, incendio, inundación, terremoto o cualquier tipo de desastre natural o situación que requiere de la atención inmediata del trabajador.

Para los casos antes referidos el trabajador previa solicitud, deberá negociar directamente con el jefe inmediato el total de días de calamidad que puede tomar, quien de acuerdo a las necesidades del área determinará el número de días que por calamidad domestica puede tomar el trabajador, los cuales no podrán ser más de tres (3) días como máximo dependiendo de la calamidad.

En caso que por la calamidad se requieran por más de tres (3) días, se deberá solicitar autorización escrita

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

PERMISOS PARA ASISTIR A CONSULTA MEDICA: La Empresa otorgará a sus trabajadores los permisos necesarios, para cumplir citas a la E.P.S., a la A.R.L. o la ENTIDAD DE MEDICINA PREPAGADA, a que se encuentren afiliados, siempre y cuando y salvo los casos de urgencia, éstos sean solicitados por lo menos con un (1) día hábil de anticipación. La duración del permiso para asistir a citas médicas se determinara por la boleta de consulta o cita, más un plazo razonable para el transporte del trabajador, lapso que será calificado a juicio de la Empresa. En caso de que el trabajador no presente la boleta de atención medica debidamente sellada, con hora de ingreso y de salida del servicio, habrá lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias previstas en el capítulo correspondiente.

- **PERMISO PARA ASISTIR AL ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO** En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.
- **PERMISOS PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACION:** Para obtener el permiso correspondiente, el Empleado deberá comprobar su ausencia con la comunicación oficial respectiva y sólo ésta se tendrá como válida para acreditar el hecho. El permiso en tales casos no será remunerado y su tiempo se podrá compensar en tiempo igual en horas distintas de la jornada ordinaria o descontarse del salario del Empleado a opción de la Empresa.
- **Licencia de maternidad:** Por embarazo, la empleada tendrá derecho al reconocimiento de dieciocho (18) semanas remuneradas en la época del parto; la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar el estado de embarazo de la trabajadora, la indicación del día probable del parto, la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia teniendo en cuenta que por lo menos ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto. Dicho descanso hace recibe el nombre de licencia de maternidad y la misma se encuentra regulada en su totalidad por la ley 1822 de 2017 la cual modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
- La licencia para madres de niños y niñas prematuros se tendrá en cuenta la diferencia entre la edad estacional y el nacimiento a término, que serán sumadas a las 18 semanas establecidas por ley. Si se trata de una madre con parto múltiple se tendrá en cuenta la diferencia anterior más 2 semanas más.
- **LICENCIA DE PATERNIDAD.** Por nacimiento de hijo, el esposo o compañero permanente tendrá un periodo de ocho (8) días hábiles remunerados, el cual no es compatible con el permiso de calamidad doméstica (proporcionando a la empresa copia del registro civil del menor).
- **LICENCIA POR LUTO.** Por muerte de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padre del trabajador, el abuelo, el hijo y el nieto), primero de afinidad (padres del cónyuge o hijos de cónyuge que no sean hijos del trabajador) y primero civil (el padre adoptante del trabajador o el hijo adoptivo) cinco (5) días hábiles laborables

siempre que concuerde con el suceso. Este deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- **Licencia Parental Compartida.** previo mutuo acuerdo entre el padre trabajador y madre trabajadora, estos podrán compartir las últimas seis (6) semanas de las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad.

La madre debe gozar de las primeras doce (12) semanas de licencia. Asimismo, al padre trabajador no se le podrán descontar las dos (2) semanas de la licencia de paternidad.

Para su cumplimiento, deberán:

- Realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante Agroindustrial de Palma Aceitera., en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- Autorización por el médico tratante del acuerdo de los padres.
- deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

- **Licencia Parental Flexible.** la madre y/o padre pueden cambiar un determinado tiempo de la licencia de maternidad y/o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, el cual será equivalente al doble del tiempo correspondiente al

período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Para tal fin, debe existir mutuo acuerdo entre AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA. y el trabajador. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
- La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
- La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.

Este acuerdo deberá consultarse con AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA dará respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

- **Licencia Remunerada a Favor De Los Padres Trabajadores o a Quien Ostente La Custodia y El Cuidado Personal De Un Menor De Edad Que Padezca Una Enfermedad o Condición Terminal.** La EMPRESA concederá por un término de diez (10) días hábiles una vez al año, la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, los cuales podrán ser de manera continua o discontinua, según acuerden la EMPRESA y el (la) trabajador (a).

Para ser beneficiario de tal licencia el trabajador debe:

1. Ser cotizante al sistema general de seguridad social en salud.

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

2. Tener certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador beneficiario de la licencia podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información.

PARÁGRAFO 1. Los anteriores permisos deben ser justificados para su correspondiente remuneración. (Resumen de las historias clínicas, órdenes médicas, incapacidades, certificado de defunción y demás documentación adicional que requiera la compañía según el caso).

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores no podrá faltar al trabajo o ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo en los casos de grave calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 3: El tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas, no se computarán en la liquidación del salario excepto cuando la Empresa autorice previamente la respectiva compensación por igual tiempo en horas distintas.

PARÁGRAFO 4: Mientras el trabajador este haciendo uso de un permiso o licencia no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, la Empresa sólo asumirá las obligaciones que le imponga la Ley.

PARAGRAFO 5: CELEBRACIÓN DIA DE LA FAMILIA. Ley 1857 de 2017. LA EMPRESA deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (Artículo 3º Ley 1857 de 2017).

- a. El permiso debe ser acordarlo con el líder y/o jefe inmediato.
- b. El día libre tiene vigencia por el año en curso.

La empresa según las necesidades de su operación podrá modificar la modalidad bajo la cual dará cumplimiento a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 5A Ley 1857 de 2017, situación que será previamente notificada a los empleados, por el área encargada.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 30. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, primas extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 31. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 32. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (artículo 138, numeral primero, C.S.T.)

PERÍODO DE PAGO: Los pagos se efectuarán a los trabajadores de la Empresa de manera quincenal cada mes. Si éste día fuere feriado se les pagará su salario o sueldo en el día hábil inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 33. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (artículo 134, C.S.T.)

PARÁGRAFO 1: El trabajador debe firmar los recibos de todos los pagos que se le hagan. Si el trabajador no supiere firmar, estampará su huella dactilar en el correspondiente recibo.

PARÁGRAFO 2: La Empresa con autorización previa y escrita del trabajador, en cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá reducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al trabajador. También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto de los salarios, por valor de cuotas sindicales, de cooperativas, cajas de

ahorro y demás conceptos ordenados por la Ley, Convenciones, Pactos o Fallos Arbitrales, previos los requisitos legales y reglamentarios en cada caso.

PARÁGRAFO 3: El trabajador deberá firmar a su presentación y para cada caso, la autorización de descuento por pérdida o deterioro de elementos de trabajo y por los daños y/o perjuicios que le causare a las instalaciones o bienes de la Empresa.

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 34. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) - antes programa de salud ocupacional- y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 35. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L- antes ARP-, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 36. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 37. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos

preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del SGSST de la respectiva Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa. (Artículo 91, Decreto 1295 de 1994). (aún se requiere la autorización del ministerio)

ARTÍCULO 39. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 40. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 41. 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 la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 42. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, ley 1562 de 2012, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 y Decreto 1443 de 2014 del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARAGRAFO 1. De acuerdo al Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 serán obligaciones del empleador las siguientes:

1. Realizar una evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Identificar los peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.
3. Crear una Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Realizar un plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.
5. Programar las capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST.
6. Formular las políticas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
7. Realizar un reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
8. Fijar los criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.
9. Realizar la evaluación de la gestión en SST.
10. Tomar las acciones preventivas o correctivas a fin de evitar accidentes o enfermedades.

PARAGRAFO 2. Serán obligaciones de los trabajadores las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa

4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. Cumplir con todas las demás obligaciones legales y normas internas que se adopten para la ejecución de un trabajo seguro.

PARAGRAFO 3. AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA S.A y sus trabajadores y/o contratistas darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 43. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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 le confíen 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.

8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, 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 instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Observar todas las medidas, deberes, obligaciones y régimen de prohibiciones establecidas en las políticas de seguridad industrial, de ética y cualquier otra que se establezca al interior de la Empresa y que se adhiera a los contratos de trabajo.
12. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de la oficina; o que se lucren de servicios o beneficios que la Empresa haya dispuesto para sus empleados.
13. Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de Empresa o las normas legales.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 44. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

1. Gerente General;
2. Contralor;
3. Director Plantación
4. Superintendentes
5. Jefes
6. Coordinador
7. Supervisores
8. Asistentes, Auxiliares, operadores

PARÁGRAFO ÚNICO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer

Elaboró: Asesor jurídico	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015		

sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa:

1. Gerente General;
2. Contralor
3. Gerente de Plantación.
4. Gerente de Proyectos.
5. Superintendente Recursos Humanos.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 45. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (Ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.),

PARÁGRAFO 1. La empresa podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto (Resoluciones 3716 y 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

ARTÍCULO 46. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

Elaboró: Asesor jurídico **CONFIDENCIAL**

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó

GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:

10/06/2025

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y/o el Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud y Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (artículo 117, Ley 1098 de noviembre 8 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia, Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

PARAGRAFO 2. JORNADA DE TRABAJO. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas (Art. 114 Ley 1098 de 2006):

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 47. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá 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 trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar un examen sanitario y darle una certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia del trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Tener y llevar al día los registros de horas extras.

Elaboró: Asesor jurídico **CONFIDENCIAL**

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó

GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:

10/06/2025

9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, consistentes en licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas, previa autorización del Ministerio del Trabajo para la contratación.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la Empresa. (artículo 57 C. S. T.)

ARTÍCULO 48. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar ni divulgar a terceros ni a las compañías o personas naturales a las cuales la Empresa presta sus servicios, 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.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, elementos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o las cosas de la Empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (artículo 58 C. S. T.)
10. Abstenerse de retirar de las instalaciones de la Empresa o de sus clientes objetos, herramientas, materias primas, insumos y/o artículos de cualquier tipo salvo autorización previa para cada caso.
11. Dar aviso inmediato al jefe inmediato, de cualquier accidente o incidente, ya sea suyo o de alguno de sus compañeros.
12. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de su trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas.
13. Reasumir sus funciones al vencimiento de las licencias, permisos o vacaciones.
14. Firmar a su presentación y en cada caso, la autorización de descuento por pérdidas o deterioro de elementos de trabajo o por los daños y/o perjuicios que le causare a las instalaciones o bienes de la empresa.
15. Abstenerse de poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Empresa o los bienes de terceros confiados al mismo.
16. Dar cumplimiento oportunamente a las prescripciones que para seguridad de los locales, equipos, operaciones o los dineros y/o valores de la Empresa o que en ella se manejan, imparta la Empresa.
17. Someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y, a su vez, a las que ordene la Empresa para

prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo.

18. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciere la empresa, a su control y vigilancia, para el cumplimiento de los horarios, las tareas de trabajo, la entrega y recibo de materiales o la utilización de formas determinadas, la guarda, conducción traslado o disposición de documentos, valores o cualesquiera bienes o efectos comerciales o industriales de la empresa o para ella.
19. Usar los implementos de seguridad entregados por la Empresa tales como pero sin limitarse a: guantes, gafas, caretas, delantales, protectores auditivos, zapatos, botas, casco, fajas de seguridad, chalecos, arneses, etc, para cada labor específica.
20. No aprovecharse indebidamente de la relación comercial con los clientes, proveedores o usuarios de la Empresa, a fin de obtener de éstos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de trabajador de la institución, o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
21. Guardar absoluta lealtad para con la Empresa y mantener escrupulosa reserva sobre los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicio a aquella. Pertenecen a la Empresa todo estudio, información, mejora, descubrimiento, o invención efectuados por los trabajadores o con su intervención durante la vigencia de la relación laboral por causa o con ocasión de la labor que desempeñen, sobre los cuales deben guardar legalmente absoluta reserva respecto a terceros.
22. Dar buen trato a los elementos de trabajo, maquinaria e instalaciones, de acuerdo con el oficio contratado.
23. Guardar buena armonía, respeto y consideración con el personal de contratistas, compañías o entidades que tengan vinculación o relaciones con la empresa.
24. Estar pendiente del buen funcionamiento de las máquinas, vehículos, motocicletas, cuatrimotos o similares a su cargo.
25. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de útiles de oficina, energía, agua de la planta de tratamiento, combustible, lubricantes y de otros elementos materiales.

26. Someterse a las medidas de control que establezca la empresa con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieran ejecutar algunos trabajadores, tales como no llenar o no firmar el libro de entradas o salidas, donde lo hubiere, oponerse a ser requisado en su persona o en sus pertenencias, dentro de la empresa o en lugares inmediatos a ella, no colaborar en las investigaciones administrativas que realice la empresa; no indicar la dirección de su residencia ni informar el cambio de ella y todas las demás medidas que la empresa establezca.
27. Portar el carné de identificación exigido por la Empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea exigido.
28. Someterse a las requisas y registros indicados por la Empresa.
29. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Empresa y en los cuales se haya seleccionado como participante.
30. Registrar ante el Gerente de operaciones o Gerente de plantación o quienes hagan sus veces, la dirección exacta de su domicilio y avisar cualquier cambio de residencia en forma oportuna durante el transcurso de su relación laboral con la Empresa.
31. Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él.
32. Tratar a los superiores, subalternos, compañeros de trabajo, clientes de la Empresa y el público en general con la mayor deferencia y cortesía.
33. No aceptar dádivas o dinero por cumplir o incumplir las funciones a su cargo.
34. Abstenerse de reportar como realizadas tareas o visitas no efectuadas.
35. El trabajador sujeto a una jornada por turno no podrá abandonar su lugar de trabajo hasta que su remplazo llegue y deberá notificar al supervisor de tal situación de manera inmediata, para que éste autorice el pago de las horas extras que se generen.
36. Presentarse a sus jefes o superiores jerárquicos a la terminación de toda ausencia, por motivos de permiso, vacaciones, suspensión, incapacidad o tratamiento médico, etc. El trabajador no puede reiniciar labores sin haber recibido previamente la autorización correspondiente, después de efectuada la presentación ante su superior.
37. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeña, como también las

de mantenimiento, limpieza y presentación adecuada de las maquinas, herramientas o utensilios de trabajo, y el sitio de trabajo mismo.

38. El trabajador está obligado a prestar sus servicios, cuando la empresa así lo requiera, a otras personas naturales o jurídicas con las cuales ésta tenga nexos o negocios, sin que esto implique relación laboral con dicha persona, ni tampoco que la empresa o empresas tengan que reconocer remuneración alguna. Dichos servicios serán en todo caso, temporales, y pueden efectuarse en las instalaciones de la empresa o en las respectivas empresas o entidades.
39. Los jefes o superiores jerárquicos respectivos, están obligados a informar oportunamente sobre la no presentación de los trabajadores y dar cuenta de toda irregularidad o infracción que comentan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión inmediata.
40. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión aludidos.
41. Utilizar los equipos, maquinarias, vehículos y/o herramientas de propiedad o asignados por la Empresa, con la observancia de las normas de seguridad que éstos tengan y las normas de tránsito vigentes.
42. Utilizar los equipos de cómputo, de propiedad o de uso de la Empresa con la observancia de las normas de seguridad en sistemas, en especial, no dar a conocer la clave secreta de acceso ni manipular o alterar en cualquier forma la información que repose en la base de datos de la Empresa. Tampoco destinar los equipos de cómputo de la Empresa para uso personal.
43. No transportar en los vehículos, motos, cuatrimotos de la Empresa o asignados por la Empresa a personas u objetos ajenos o extraños a él, sin previa autorización, ni prestar tales vehículos o embarcaciones a empleados o personas no autorizadas.
44. Abstenerse de alterar, sustraer o manipular en indebida forma o para fines diferentes los equipos, máquinas, vehículos o herramientas, asignadas con ocasión del oficio contratado.

45. Contribuir activamente en la capacitación y desarrollo de trabajadores nuevos dentro de cada sección o dependencia.
46. Cumplir con todas las leyes y reglamentos de Colombia, especialmente las relativas a moneda, mercado negro, y el uso y consumo de drogas y alcohol.
47. Abstenerse de presentarse bajo la influencia de alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, sustancias psicotrópicas o de drogas enervantes, o consumir o comercializar alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, psicotrópicas o drogas enervantes en el sitio de trabajo y/o en el horario de trabajo y/o en ejecución del cargo, o portar armas durante el trabajo.
48. Mantener en estricta confidencialidad toda la información referente a la empresa, y se está obligado a entregar cualquier material o documentos pertenecientes a la empresa, en caso de retiro.
49. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con dolo en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
50. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, descripción de oficios, reglamentos, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral e informes de cartas o circulares.
51. Cumplir la política de sostenibilidad establecida por la compañía.
52. Cumplir con la política de desconexión laboral establecida por la compañía.
53. Cumplir con la política de prevención en consumo de alcohol, sustancias alucinógenas y tabaco.
54. Todos los empleados deben velar por la protección de la fauna silvestre y denunciar cualquier actividad de caza furtiva o comercialización ilegal de animales.
55. Es obligación de los trabajadores informar a la empresa sobre la presencia de animales en peligro o que puedan ser víctimas de caza furtiva.
56. Se debe colaborar con las autoridades ambientales en caso de que se detecte alguna actividad ilegal relacionada con la fauna silvestre.

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente artículo constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con

Elaboró: Asesor jurídico CONFIDENCIAL	Aprobó	Fecha de revisión:
Fecha de elaboración: 30/May/2015	GERENTE GENERAL	10/06/2025

el trabajador.

PARÁGRAFO 2: En el caso de cambio de turno, el trabajador puede retirarse de su sitio de trabajo antes de la terminación del turno si su compañero que le recibe el turno accede a remplazarlo, y según las instrucciones sobre entrada, salida y cambios de turno que imparta la Empresa.

CAPÍTULO XIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 49. Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo y de conformidad con la Ley 1429 de 2010.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. El Banco Agrario de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a la cesantía la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar 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 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja de manera irracional los derechos de los trabajadores o que ofenda gravemente su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
12. Permitir la circulación de escritos irrespetuosos o injuriosos para los compañeros de trabajo, jefes o subalternos, lo mismo que la repartición fijación o circulación de avisos, volantes o escritos que carezcan de firma responsable.

ARTÍCULO 50. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, almacenes, talleres o establecimientos, la información, útiles, mercaderías, materias primas, elementos de trabajo o productos sin permiso de la Empresa y/o sus clientes.
2. Presentarse al trabajo bajo la influencia de alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, sustancias psicotrópicas o de drogas enervantes, o consumir o comercializar alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, psicotrópicos o drogas enervantes en el sitio de trabajo y/o en el horario de trabajo y/o en ejecución del cargo.

3. Permitir el ingreso de terceras personas no autorizadas por el empleador y que por la naturaleza de las labores propias del objeto social de la Empresa no deban estar dentro de sus instalaciones.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes o personal con estas funciones.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades diferentes a aquellas que le estén encomendadas.
9. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa, en horas de trabajo, sin autorización escrita.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa de manera indebida o en objetos distintos del trabajo contratado. (artículo 60, C.S.T.)
11. Conducir con excesiva velocidad los vehículos, motos, cuatrimotos de la Empresa o asignados por la Empresa o infringir disposiciones de circulación y tránsito u observar mal comportamiento o hacer mal uso de los vehículos que la Empresa haya dispuesto para el transporte del personal.
12. Valerse del “buen nombre” de la Empresa o del cargo que desempeña para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales o de terceros.
13. Retener dineros o valores de cualquier clase de propiedad de la Empresa.
14. Hacer mal uso, dañar material o equipo por errores derivados por descuido, negligencia, imprudencia, debidamente comprobados.
15. Fumar dentro de la Empresa en áreas prohibidas o de riesgo.
16. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o que amenace su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de los superiores o de terceras personas o perjudique las

máquinas, herramientas, edificios, talleres o salas de trabajo y el medio ambiente tales como pero sin limitarse a: fumar en lugares prohibidos, mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables, material biológico, de fumigación, abonos, por conducir a excesiva velocidad, o en forma descuidada o imprudente, por infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministra la empresa para la realización de los trabajos peligrosos o contravenir cualesquiera otra regla de seguridad o de prudencia.

17. Permitir o patrocinar la suplantación de familiares, a fin de obtener derechos, beneficios o servicios que la empresa ofrece a los familiares del trabajador, o continuar disfrutando de servicios o beneficios de carácter legal o convencional, sin tener derecho a ellos, o utilizarlos indebidamente.
18. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad, o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de las reglas de conducta en materia de seguridad e higiene industrial o disciplinaria, constituye falta grave, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno y sin consideración a que el hecho u omisión fue con intención o sin ella.
19. Ejecutar cualquier acto de falsedad, engaño, que produzca o pueda producir perjuicio a la Empresa o a terceros.
20. Abandonar el lugar de trabajo sin justa causa, sin previo aviso o sin autorización.
21. Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades diferentes a aquellas que le estén encomendadas.
22. Manejar vehículos, motos, cuatrimotos, bicicletas de la Empresa o asignados por la Empresa sin estar previamente autorizado para ello.
23. Dormirse en los sitios y horas de trabajo.
24. Amenazar, insultar o agredir o faltar el respeto de palabra o de acción en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, o al personal que preste servicios de terceros dentro de la Empresa.
25. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
26. Utilizar el carné que no es de su propiedad. En caso que se le perdiera el carné, colocar

un denuncia en una estación de policía o autoridad competente y comunicar al Superintendente Administrativo o sus representantes, para que le expidan uno nuevo y se le descuente el valor de este por nómina.

27. Amenazar, insultar o agredir ó faltar al respeto de palabra o de acción, o mal comportamiento en cualquier forma contra sus compañeros o terceros, dentro de los vehículos de transporte de la Empresa o asignados por la Empresa.
28. Escribir, imprimir, repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo avisos, volantes, o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros de trabajo, jefes o subalternos.
29. Operar o manejar equipos, aparatos o máquinas que no esté autorizado para operar sin permiso del jefe inmediato.
30. Revender los implementos de protección personal o cualquier otro de propiedad de la empresa.
31. Incitar, fomentar, organizar o participar en manifestaciones o mítines de cualquier clase dentro de las instalaciones o en áreas de la empresa.
32. Trabajar horas o turnos diferentes a los ordenados por el jefe inmediato y sin autorización de éste.
33. Efectuar bromas, chanzas o juegos de manos, dentro de la Empresa o en horas de trabajo.
34. Realizar trabajos para beneficio individual o particular, con elementos de la Empresa y dentro de la Empresa.
35. Presentar documentos falsos, informaciones inexactas y/o falsificar certificados personales y/o de terceras personas o, certificados de la Empresa para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
36. Hacer parte de cualquier negociación falsa tendiente a la liquidación parcial de cesantía de compañeros de trabajo, por si mismo o por intermedio de terceras personas o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas.
37. Solicitar préstamos en dinero, o utilizar como fiador a cualquiera de las personas que están bajo su mando, o que por razones del puesto que desempeñan en la Empresa,

la persona a quien se le solicita el favor se sienta impedida para hacerlo.

38. Utilizar como fiador y/o hacer embargar un compañero de trabajo.
39. El acceder a servir como fiador para transacciones comerciales a sus compañeros de trabajo.
40. Suministrar datos falsos de trabajos no realizados a pesar de ser su obligación realizarlos.
41. Adulterar documentos de la empresa o que estén destinados a ella.
42. El uso de radioreceptor, equipos de sonido y televisión dentro de los predios de la Empresa. Excepto los autorizados por la Empresa.
43. Permitir que otro use su carné de identificación, o usar el de otro, o no utilizarlo.
44. Retardos injustificados a su sitio de trabajo y no presentarse a su jefe inmediato.
45. Utilizar o llevar consigo marihuana, bazuco, coca o sustancias similares dentro de las dependencias de la Empresa.
46. Distribuir material escrito, o impreso de cualquier clase, dentro de la Empresa, sin autorización.
47. Retirar información de base magnética (diskettes, memorias usb, cd, dv, almacenamiento en repositorios externos, discos de almacenamiento externos) sin la autorización escrita por parte de la Gerencia.
48. Introducir en los computadores, tablets, celulares inteligentes, o equipos de computo de la Empresa, medios magnéticos ajenos, software sin licenciamiento de la Empresa que puedan afectar de cualquier manera los informes, equipos o cumplimiento de licenciamiento legal del mismo.
49. Fijar o remover material de las carteleras, sin autorización.
50. El incumplimiento de las órdenes impartidas por el jefe inmediato.
51. Hacer afirmaciones falsas y/o maliciosas sobre la Empresa, sus trabajadores o sus productos.
52. Tomar bebidas alcohólicas dentro de las dependencias de la Empresa.
53. Participar en sabotaje o espionaje.
54. Violar reglas de seguridad.
55. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica,

Elaboró: Asesor jurídico **CONFIDENCIAL**

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó

GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:

10/06/2025

y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, que le hayan comunicado por escrito, como son la toma obligatoria de los exámenes preventivos anuales.

56. La retención de documentos de identidad, pasaportes, tarjetas bancarias, pago o recepción de cuotas de contratación, sustitución de contrato, la imposición de horas extraordinarias no voluntarias, falta de libertad de los trabajadores para dimitir, penalización por terminación de la relación de trabajo, servidumbre por deudas, retención de salarios y cualquier otra conducta que atente contra la política de sostenibilidad de la compañía.

57. Infringir a política de desconexión laboral establecida por la compañía.

58. Presentarse a laborar bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias alucinógenas y/o sustancias restringidas que alteren el estado de conciencia, estado de ánimo, percepción y capacidad de reacción; el uso, venta, fabricación, posesión, distribución o transporte de sustancias alucinógenas, alcohol o bebidas embriagantes dentro de las instalaciones de la compañía; fumar en lugares como casinos, módulos, baños, oficinas, lotes, puntos de almacenamiento, talleres, tanqueo, al interior de los vehículos y/o zonas de parqueo; no notificar al representante de SST acerca de la prescripción médica de medicamentos que afecten el desempeño seguro en sus funciones; la negación a la práctica de pruebas de alcoholimetría aleatorias de la compañía; así como cualquier incumplimiento a la política de prevención en consumo de alcohol, sustancias alucinógenas y tabaco establecida por la compañía.

59. Queda terminantemente prohibida la caza furtiva y la comercialización de cualquier especie animal dentro de la empresa y en sus alrededores.

60. Se prohíbe el almacenamiento de huesos de animales, a menos que se cuente con la autorización legal correspondiente. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las leyes o de los reglamentos o políticas de la empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente artículo por parte del trabajador, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador.

CAPÍTULO XIV

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 51. La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo. (Artículo 114 C.S.T)

ARTÍCULO 52. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. La violación leve y menor por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

La aplicación de las sanciones de que trata este capítulo se entiende sin perjuicio de que la empresa pueda dirigir a sus trabajadores cartas de prevención cuando lo estime conveniente. Estas prevenciones no se considerarán como sanciones, en ningún caso y en especial para efectos de aplicar las sanciones consagradas en este reglamento. En consecuencia, no habrá lugar a reclamo alguno por parte del trabajador que reciba una carta de prevención.

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

Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, podrá implicar por la segunda vez, suspensión en el trabajo en la mañana

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

o en la tarde según el turno en que ocurra y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por segunda vez, podrá implicar suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
3. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente podrá implicar, por segunda vez, suspensión en el trabajo por dos (2) meses.
4. La falta total del trabajador a sus labores durante un día sin excusa suficiente, por segunda vez, podrá implicar suspensión en el trabajo hasta por sesenta (60) días.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, es decir, violaciones inherentes a este reglamento, al reglamento de higiene y seguridad industrial, a las implementadas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, al contrato de trabajo y demás normas y/o políticas establecidas en la Empresa, así como, cualquier incumplimiento que genere un perjuicio de consideración a la Empresa podrá implicar suspensión en el trabajo hasta de dos (2) meses.
6. El hecho que el trabajador participe en conductas constitutivas de acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, ó promueva, tolere y/o sea permisivo con dichas conductas será considerado como falta grave y será justa causa para la terminación unilateral por parte de la Empresa del contrato de trabajo.
7. La no asistencia a los cursos y capacitaciones programadas por la Empresa sin justa causa implica la terminación unilateral por parte de la Empresa del contrato de trabajo.
8. Errores y malos procedimientos operacionales que causen perjuicio económico o sancionatorio a la Empresa implica la terminación unilateral por parte de la Empresa del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO: Adicional a la escala de faltas establecidas se establecen las siguientes:

- Proceso de Polinización

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: DO-GE-CR-1

Versión: 08

Página 44 de 68

CRITERIO	UNIDAD DE MEDIDA	NIVEL DE SEVERIDAD	1ERA VEZ	medida	2DA VEZ	Medida	3ERA VEZ	Medida
OLVIDOS POLINIZACION	FLORES O	>1 hasta 2	LEVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension 1 dias	MUY GRAVE	Suspension x 2 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	ESTRUCTURAS O	≥ 3 -5	GRAVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 5 dias, -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	FLORES O	6 hasta 10	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 4 dias	MUY GRAVE	Suspension x 5 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	ESTRUCTURAS O	6 hasta 10	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 4 dias	MUY GRAVE	Suspension x 5 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
PARCHONEO (APLICACIÓN DESUNIFORME)	FLORES O	3	LEVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension 1 dias	MUY GRAVE	Suspension x 2 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	ESTRUCTURAS O	4 a 5	GRAVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 5 dias, -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	FLORES O	5 hasta 10	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 4 dias	MUY GRAVE	Suspension x 5 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	ESTRUCTURAS O	5 hasta 10	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 4 dias	MUY GRAVE	Suspension x 5 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
HOJA MADRE SIN MARCAR	BASE PECIOLAR	1	LEVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension 1 dias	MUY GRAVE	Suspension x 2 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	BASE PECIOLAR	2	GRAVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 5 dias, -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	BASE PECIOLAR	3	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 4 dias	MUY GRAVE	Suspension x 5 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	BASE PECIOLAR	3	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 4 dias	MUY GRAVE	Suspension x 5 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
MAL DESPATE - O FALTA DESPATE	FLORES O	>1 hasta 2	LEVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension 1 dias	MUY GRAVE	Suspension x 2 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	ESTRUCTURAS O	≥ 3 -5	GRAVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 5 dias, -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	FLORES O	6 hasta 10	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 4 dias	MUY GRAVE	Suspension x 5 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
	ESTRUCTURAS O	6 hasta 10	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 4 dias	MUY GRAVE	Suspension x 5 dias -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.

- Proceso de Criterios de Cosecha

Elaboró: Asesor jurídico

CONFIDENCIAL

Aprobó
GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:
10/06/2025

Fecha de elaboración: 30/May/2015



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: DO-GE-CR-1

Versión: 08

Página 45 de 68

ITEM	CRITERIO	UNIDAD DE MEDIDA	NIVEL DE SEVERIDAD	1ERA VEZ	medida	2DA VEZ	Medida	3ERA VEZ	Medida
1	OLVIDOS	Racimos	3	GRAVE	Suspension 1 días	GRAVE	Suspension 2 días	GRAVE	Suspension x 3 días -posible cancelacion de contrato según decision
		Racimos	4	GRAVE	Suspension 1 días	MUY GRAVE	Suspension 2 días	MUY GRAVE	Suspension x 3 días -posible cancelacion de contrato según decision
		Racimos	5	MUY GRAVE	Suspension 1 días	MUY GRAVE	Suspension 2 días	MUY GRAVE	Suspension x 3 días -posible cancelacion de contrato según decision
		Racimos	6	MUY GRAVE	Suspension 1 días	MUY GRAVE	Suspension 2 días	MUY GRAVE	Suspension x 3 días -posible cancelacion de contrato según decision
2	OLVIDOS ACUMULADOS SEMANA	Racimos	6	LEVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension 1 día	GRAVE	Suspension x 2 días -posible cancelacion de contrato según decision
3	% IMPUREZAS	% impureza	11 al 20%	GRAVE	Llamado de atencion	GRAVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension x 2 días -posible cancelacion de contrato según decision
		% impureza	21 al 30%	GRAVE	Llamado de atencion	GRAVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension x 2 días -posible cancelacion de contrato según decision
		% impureza	31 al 40%	GRAVE	Llamado de atencion	GRAVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension x 2 días -posible cancelacion de contrato según decision
		% impureza	41 al 50%	GRAVE	Llamado de atencion	GRAVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension x 2 días -posible cancelacion de contrato según decision
4	MAL ARMADO DE MALLAS	Evento	≥ 5	LEVE	Llamado de atencion	LEVE		GRAVE	
5	MAL USO DE GARRUCHAS Y SEPARADORES	Evento	≥ 3	LEVE	Llamado de atencion	LEVE		GRAVE	
6	NO USO DEL CHUZO	Evento	≥ 3	LEVE	Llamado de atencion	LEVE		GRAVE	
7	CLAVIJA O ALTERACION DE DATOS X PARTE EVAUADOR	Racimos	>1 hasta 2	LEVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension 1 día	MUY GRAVE	Suspension x 2 días -cambio de labor o posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
		Racimos	>3 hasta 5	GRAVE	suspension por 3 días, Cambio de labor	N.A		N.A	N.A
		Racimos	≥ 6-10	MUY GRAVE	Cancelacion de contrato	N.A	N.A	N.A	N.A
8	COYOL	Coyol/hta	≥ 60	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	Suspension 1 días	GRAVE	Suspension 2 días
9	NO EVACUAR LOS SACOS AL CABLE	Sacos	≥ 3	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	Suspension 1 días	GRAVE	Suspension 2 días
10	NO RECOLECTAR LA PEPA EL CAMPO EN MISMO DIA CORTE (Auxiliares y Jefes)	Evento	1	LEVE	Llamado de atencion	GRAVE	suspension 2 días	GRAVE	Suspension 3 días
11	No bañar el búfalo momento previo del aperado	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	suspension 2 días	GRAVE	Suspension 3 días, cambio de labor
12	No refrescar los bufalos en el transcurso de 11:00 y 12:00 medio día	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	suspension 2 días	GRAVE	Suspension 3 días, cambio de labor
13	No bañar el búfalo despues de la jornada de trabajo	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	suspension 2 días	GRAVE	Suspension 3 días, cambio de labor
14	No lavar los paños utilizados en el aperado de los semovientes	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	Llamado de atencion	GRAVE	Suspension 3 días, cambio de labor
15	Jalar el búfalo por la argolla	Evento	1	GRAVE	Suspension 2 días	MUY GRAVE	Terminacion de contrato		
16	No utilizar paños al momento del aperado	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	suspension 2 días	GRAVE	Suspension 3 días, cambio de labor

Elaboró: Asesor jurídico

CONFIDENCIAL

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó
GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:
10/06/2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: DO-GE-CR-1

Versión: 08

Página 46 de 68

17	Utilizar la enjalma de manera incorrecta	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	suspension 2 dias	GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
18	Aperar de manera incorrecta los búfalos	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	suspension 1 dia	GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
19	Trabajar el búfalo con una carreta en mal estado	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	suspension 1 dia	GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
20	Dar mal uso a los aperos del búfalo	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	suspension 1 dia	GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
21	Sobrepasar la capacidad de carga del semoviente	Evento	≥ 2	GRAVE	Suspension 1 dias	LEVE	suspension 2 dias	GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
22	Realizar nudo con la jáquima a la argolla de búfalo y trabajarlo de esta forma	Evento	1	GRAVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Terminacion de contrato		
23	Conducir al búfalo en terreno no aptos para el transito	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	GRAVE	suspension 2 dias	GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
24	Propinar golpes al búfalo	Evento	1	GRAVE	Suspension 2 dias	LEVE	suspension 2 dias	MUY GRAVE	Terminacion de contrato
25	Propinar heridas al búfalo	Evento	1	MUY GRAVE	Terminacion de contrato				
26	Trabajar el búfalo mal aperado	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	suspension 1 dia	GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
27	Trabajar la mulas mal aperadas	Evento	1	GRAVE	Suspension 2 dias	GRAVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
28	No suministrar melaza al Semoviente	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
29	No llevar caneca con agua para hidratación del búfalo	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
30	No llevar recipiente para suministrar hidratación al búfalo	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
31	No suministrar hidratación al búfalo	Evento	≥ 2	LEVE	Llamado de atencion	LEVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor
32	No reportar u omitir lesiones al búfalo al	Evento	1	GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Terminacion de contrato		
33	Ocultar lesiones provocadas al búfalo durante la evacuación de la fruta.	Evento	1	MUY GRAVE	Terminacion de contrato				
34	Ocultar racimos olvidados	Racimos	1	MUY GRAVE	Terminacion de contrato				
35	utilizar al búfalo como medio de transporte de personal (max 3 personas)	personas	>3	GRAVE	Llamado de atencion	MUY GRAVE	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, cambio de labor

- Proceso de Criterios Plagas y Enfermedades.



Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

UNIDAD DE MEDIDA	Hallazgo	Descripción	1ERA VEZ	medida	2DA VEZ	Medida	3ERA VEZ	Medida
Evento	Saltar dondis o canales terciarios, lote	En una reunion realizadael año pasado con todos los trabajadores se definio una nueva metodolgia de recorrido en campo para evitar saltar las dondis. Se	grave	Llamado de atencion	grave	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
Evento	Lectura errada de lineas, puntos o estaciones (censo produccion, plagas)	No se debe permitir ya que los formatos de lectura vienen premarcados para que la persona en caso de censo y para el caso de plagas según rejilla establecida.	grave	Llamado de atencion	grave	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
Olvidos	No reporte de palmas enfermas o plagas	Cuando se evidencia en campo palmas enfermas o palmas con algu tipo de plaga que no fueron reportadas en el formato de lectura aplica para la labor de plagas o enfermeddaes	grave	Llamado de atencion	grave	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
Evento	Adulteración de los datos en los formatos de registro de los insectos-plaga o enfermedades	En una reunion realizada el año pasado con todos los trabajadores se definio que la alteracion no permite y es causal de sancion	grave	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.
Evento	Adulteración de datos en los formatos de registro de censo	En una reunion realizada el año pasado con todos los trabajadores se definio que la alteracion no permite y es causal de sancion	grave	Suspension 2 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias	MUY GRAVE	Suspension 3 dias, -posible cancelacion de contrato según decision del empleador.

ARTÍCULO 53. El no cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones mencionadas en el capítulo XII o violación a las prohibiciones del capítulo XIII del presente Reglamento podrá, en todo caso, dar como resultado la terminación unilateral del contrato de trabajo.”

La aplicación de las sanciones de que trata este capítulo se entiende sin perjuicio de que la empresa pueda dirigir a sus trabajadores cartas de prevención cuando lo estime conveniente. Estas prevenciones no se considerarán como sanciones, en ningún caso y en especial para efectos de aplicar las sanciones consagradas en este reglamento. En consecuencia, no habrá lugar a reclamo alguno por parte del trabajador que reciba una carta de prevención.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 54. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, quien podrá hacerse asistir a la correspondiente diligencia por dos compañeros de trabajo, y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

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.).

ARTÍCULO 55. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 56. Los reclamos de los trabajadores se presentarán en las diferentes áreas de Operación de la empresa, ante los superintendentes / auditor de campo a la cual pertenece el trabajador, y en la Oficina principal ante Gerente de Operaciones -contable o en su defecto ante el Contralor quienes resolverán en justicia y equidad.

ARTÍCULO 57. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, en caso que éste exista.

CAPÍTULO XVI

BENEFICIOS

ARTÍCULO 58. En la Empresa **AGROINDUSTRIAL DE PALMA ACEITERA SUCURSAL COLOMBIA**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias o convenidas contractualmente en casos individuales y específicos.

PARÁGRAFO 1: Los beneficios adicionales que la empresa llegare a conceder en el futuro a sus trabajadores en virtud de reglamentaciones internas, solo tendrán la vigencia que en ellos se estipule, salvo lo dispuesto en las normas legales pertinentes.

PARÁGRAFO 2: Las concesiones especiales que la empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no establecerán precedente para otorgarlas a otros.

CAPÍTULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 59. 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 60. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. 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.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos; y,

- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Corporación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 61. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. De conformidad con las Resoluciones 652 y 1356 del 2012 la Empresa tendrá un comité, integrado por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de la Empresa, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. La Empresa designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores. El procedimiento de elección se incluirá en la respectiva convocatoria de elección.
3. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.
4. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: (artículo 6, Resolución 652 del 2012)
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Empresa.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución

efectiva de controversias.

- e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la Empresa, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección de la Empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de gestión del Recurso Humano y Seguridad en el Trabajo de la Empresa.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre su gestión que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Empresa.
5. El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años a partir de la fecha de comunicación de la elección y/o designación. Una vez conformado deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente y un secretario que cumplirán las funciones establecidas en los artículos 7 y 8 de la Resolución 652 del 2012.
 6. Las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral deberán formularse ante el secretario designado por el mismo.

7. Este comité se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada trimestre y extraordinariamente cuando se presenten casos de inmediata intervención, pudiendo ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
8. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los Involucrados compromisos de convivencia.
9. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.
10. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PARAGRAFO 1. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

PARAGRAFO 2. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

Elaboró: Asesor jurídico CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015		

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

PARAGRAFO 3. CURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La empresa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

PARAGRAFO 4. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Las quejas que presuntamente constituyan acoso laboral podrán presentarse únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial del lugar donde ocurrieron los hechos de acuerdo al Parágrafo del Art. 4 de la Resolución 652 de 2012.

En todo caso para efectos del trámite de las quejas y/o reclamaciones por acoso laboral

Elaboró: Asesor jurídico CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015		

la Empresa se sujetará a lo previsto en el documento denominado “Reglamento del Comité de Convivencia Laboral” el cual contempla la regulación que será aplicable en dichos casos, conforme a la Regulación Legal sobre el particular.

CAPÍTULO XVIII

ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 62. ACOSO SEXUAL. se entenderá por acoso Sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral (Artículo 1 Ley 2365 de 2024).

PARÁGRAFO: Principios. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

ARTÍCULO 63. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano (artículo 5 Ley 2365 de 2024)

También tiene derecho a que se tomen las medidas pertinentes para evitar retaliaciones en su contra por la denuncia realizada, así como a ser informadas acerca de la facultad que tienen para acudir ante la Fiscalía General de la Nación (artículo 11 Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 64. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-GE-CR-1
		Versión: 08
		Página 55 de 68

establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano (artículo 6 Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 65. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral (artículo 7 Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 66. RUTAS DE ATENCIÓN. El EMPLEADOR designará un equipo de atención para estos casos el cual incluso, podrá ser el mismo Comité de Convivencia Laboral.

Una vez se reciba la denuncia por parte de la víctima o de cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el equipo de atención designado se contactará inmediatamente con la víctima para prestar los auxilios necesarios y revisar si es necesario tomar medidas de protección para la víctima en un término no mayor a 24 horas. Este equipo designado tomará las acciones pertinentes e informará a la víctima acerca de su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación.

Elaboró: Asesor jurídico CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015		

En caso de que el presunto acosador sea un superior jerárquico, el Equipo designado prestará la orientación necesaria para el direccionamiento de la queja ante el Ministerio de Trabajo en su sede más cercana (Parágrafo 3° artículo 11 Ley 2365 de 2024).

Una vez el equipo designado conozca de la queja, deberá informar de la situación a la ARL para el acompañamiento y apoyo que se requiera.

La víctima también será informada de las líneas de acompañamiento sicosocial establecidas por el Ministerio de Salud, la Línea Púrpura y/o la línea de atención de la ARL, a las cuales puede acceder

El equipo designado realizará seguimiento a las medidas tomadas, la necesidad de ajustar las medidas de protección, a la asistencia y direccionamiento correcto de la víctima y a que el EMPLEADOR inicie las investigaciones pertinentes frente al presunto acosador con el fin de que se tomen las medidas respectivas.

El Equipo designado garantizará el manejo confidencial del caso y la prestación de la atención requerida.

PARÁGRAFO 1: Entidades contratantes de prestación de servicios. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley de acuerdo al ámbito de competencia.

PARÁGRAFO 2. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

ARTÍCULO 67. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.

6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARÁGRAFO: Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 se adoptarán a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa. (artículo 13 Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 68. Se establece como FALTA GRAVE y por tanto, justa causa de terminación del contrato laboral que cualquier persona que haga parte de la empresa incurra en una conducta considerada como acoso sexual a la luz de lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 69. El equipo designado realizará campañas de prevención y promoción de conductas constitutivas de acoso sexual, así como será el encargado de divulgar los canales de atención para las víctimas o personas que tengan conocimiento de situaciones que puedan ser consideradas como acoso sexual.

A su vez, frente a la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, implementarán campañas de acción y transformación del ambiente laboral para que prime un espacio de igualdad y libre de violencias (artículo 16 Ley 2365 de 2024), guardando la confidencialidad referente a la víctima y la persona investigada, evitando entregar datos que faciliten su identificación. Guardará un archivo con los soportes de las actividades realizadas.

CAPÍTULO XIX

Aspectos Laborales de Teletrabajo

ARTÍCULO 70.- Entiéndase para todos los efectos legales que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza

Elaboró: Asesor jurídico	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015		

las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 71.- El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Autónomos: Aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- Móviles: Aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

- Suplementarios: Aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

ARTÍCULO 72.- El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 73.- La empresa promoverá la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores.

ARTÍCULO 74.- La Empresa formulará y hará conocer a sus trabajadores la Política Interna para reglamentar el uso de Equipos y Programas Informáticos dependiendo de las áreas y actividades a desarrollar por medio del teletrabajo.

ARTÍCULO 75.- Los teletrabajadores estarán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y caja de compensación y el pago de los aportes respectivos por tales conceptos se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA–y se registrá por las normas generales en la materia, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

PARAGRAFO 1. - Así mismo se mantendrán las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales definidas por la normatividad vigente y las que estén previstas en el contrato de trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial, etc.

PARAGRAFO 2.- Para efectos de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se tendrá en cuenta que la misma hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán.

ARTÍCULO 76.- Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

ARTÍCULO 77.- Igualmente se aplicarán al teletrabajo las siguientes reglas previstas en la ley:

1. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor,

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

2. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

3. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

4. Se garantizará por el empleador el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

5. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el

Elaboró: Asesor jurídico **CONFIDENCIAL**

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó

GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:

10/06/2025

teletrabajador.

ARTÍCULO 78- Registro de Teletrabajadores. En caso de efectuarse contratación de teletrabajadores, la empresa informará de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, según los formularios que para tal fin expida el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XX

Tratamiento de Datos Personales

ARTÍCULO 79. OBJETIVO. La empresa acoge los postulados de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, que tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma. (Artículo 1, Ley Estatutaria 1581 de 2012).

ARTÍCULO 80. DEFINICIONES (Artículo 3, Ley Estatutaria 1581 de 2012; Artículo 3 Decreto 1377 de 2013). Para todos los efectos legales se tomarán en consideración las siguientes definiciones:

- a) Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales;
- b) Aviso de privacidad: Comunicación verbal o escrita generada por el responsable, dirigida al Titular para el Tratamiento de sus datos personales, mediante la cual se le informa acerca de la existencia de las políticas de Tratamiento de información que le serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y las finalidades del Tratamiento que se pretende dar a los datos personales.
- c) Base de Datos: Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento;
- d) Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables;
- e) Dato público: Es el dato que no sea semiprivado, privado o sensible. Son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio y a su calidad de comerciante o de servidor público. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros

públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva.

- f) Datos sensibles: Se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos.
- g) Encargado del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del Tratamiento;
- h) Responsable del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos;
- i) Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento;
- j) Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.
- k) Transferencia: La transferencia de datos tiene lugar cuando el responsable y/o Encargado del Tratamiento de datos personales, ubicado en Colombia, envía la información o los datos personales a un receptor, que a su vez es Responsable del Tratamiento y se encuentra dentro o fuera del país.
- l) Transmisión: Tratamiento de datos personales que implica la comunicación de los mismos dentro o fuera del territorio de la República de Colombia cuando tenga por objeto la realización de un Tratamiento por el Encargado por cuenta del responsable.

ARTÍCULO 81. DATOS SENSIBLES. Para el efectivo desarrollo de la normatividad señalada, se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos. (Artículo 5, Ley Estatutaria 1581 de 2012).

ARTÍCULO 82. RECOLECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES. En desarrollo de los principios de finalidad y libertad, la recolección de datos por parte del empleador deberá

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

limitarse a aquellos datos personales que son pertinentes y adecuados para la finalidad para la cual son recolectados o requeridos conforme a la normatividad vigente. Salvo en los casos expresamente previstos en la ley, no se podrán recolectar datos personales sin autorización del Titular. (Artículo 4, Decreto 1377 de 2013)

ARTÍCULO 83. AUTORIZACIÓN. El responsable del Tratamiento deberá adoptar procedimientos para solicitar, a más tardar en el momento de la recolección de sus datos, la autorización del Titular para el Tratamiento de los mismos e informarle los datos personales que serán recolectados, así como todas las finalidades específicas del Tratamiento para las cuales se obtiene el consentimiento. (Artículo 5, Decreto 1377 de 2013).

PARÁGRAFO 1. PRUEBA DE LA AUTORIZACIÓN. Los responsables deberán conservar prueba de la autorización otorgada por los Titulares de datos personales para el Tratamiento de los mismos. (Artículo 8, Decreto 1377 de 2013).

PARÁGRAFO 2. La empresa utiliza la información contenida en la base de datos y suministrada por los trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores única y exclusivamente de acuerdo con las finalidades para las cuales fue requerida y en ejercicio del objeto social de la empresa.

ARTÍCULO 84. DEL DERECHO DE ACTUALIZACIÓN, RECTIFICACIÓN Y SUPRESIÓN. En desarrollo del principio de veracidad o calidad, en el tratamiento de los datos personales deberán adoptarse las medidas razonables para asegurar que los datos personales que reposan en las bases de datos sean precisos y suficientes y, cuando así lo solicite el Titular o cuando el responsable haya podido advertirlo, sean actualizados, rectificados o suprimidos, de tal manera que satisfagan los propósitos del tratamiento. (Artículo 22, Decreto 1377 de 2013).

CAPÍTULO XXI

Contrato de Aprendizaje y Prácticas Estudiantiles

ARTÍCULO 85. El contrato de Aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos años, en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación

Elaboró: Asesor jurídico **CONFIDENCIAL**

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó

GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:

10/06/2025

dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso constituye salario. (art. 1º del Decreto 933 de 2003, compilado en el artículo 2.2.6.3.1 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

ARTÍCULO 86. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado. En los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo y como lo señala el artículo segundo de la ley 188 de 1959.

ARTÍCULO 87. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón Social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (Nit), Nombre del Representante Legal y número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (Nit), nombre del Representante Legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clases de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Nombre de la especialidad y número de orden asignado a ella.
3. Nombre del Centro de Formación Profesional SENA.
4. Duración y períodos (Fecha de iniciación y fecha de terminación de la formación).
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando la fase lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.

Elaboró: Asesor jurídico **CONFIDENCIAL**

Fecha de elaboración: 30/May/2015

Aprobó

GERENTE GENERAL

Fecha de revisión:

10/06/2025

13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 88. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la regulación de la cuota de aprendices. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley está determinada a partir de la vigencia del decreto 933 (Abril 11 de 2003) por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del servicio nacional de aprendizaje, SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el art. 33 de la ley 789 de 2002 adicionado por el art. 168, Ley 1450 de 2011. En el evento en que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, a más tardar dentro de los dos meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 33 de la ley 789 de 2002 adicionado por el art. 168, Ley 1450 de 2011. Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento acarreará la imposición de las sanciones previstas en la ley 119 de 1994. Parágrafo 1: Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Parágrafo 2: Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley. Parágrafo 3: El patrocinador podrá aumentar la cuota de aprendices, sin exceder el doble de la misma, siempre y cuando mantenga el número de empleados que venían vinculados y que sirvieron como base para el cálculo de su cuota mínima de aprendices, debiendo informar este incremento a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione su domicilio principal. Parágrafo Transitorio: Los patrocinadores a quienes el servicio nacional de aprendizaje, SENA, no les haya determinado la cuota de aprendices en el marco legal de la Ley 789 de 2002, deberán establecer la cuota de aprendices, seleccionarlos, contratarlos o monetizar e informar a esa entidad, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del decreto 933 (11 de Abril de 2003). El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la ley 119 de 1994.

ARTÍCULO 89. Monetización de la cuota de aprendizaje. Cuando el Servicio Nacional de

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

Aprendizaje, SENA, determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, esta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione su domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo: de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto. En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota. Cuando el empleador, en cumplimiento del Parágrafo transitorio del Artículo 11 del Decreto 933 de 2003 (compilado en el artículo [2.2.6.3.11](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015), opte por monetizar la cuota mínima de aprendices, total o parcialmente, deberá efectuar el primer pago, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del Decreto 933 de 2003. Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, con un mes (1) de antelación a la contratación de los mismos. Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, con un mes (1) de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje. En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización. Parágrafo: En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

ARTÍCULO 90. Pago de la Monetización de la cuota de aprendizaje. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco días (5) de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. De los recursos recaudados por concepto de la monetización de la cuota de aprendizaje, el ochenta por ciento (80%) deberá ser consignado en la cuenta especial del Fondo Emprender “FE” y el veinte por ciento (20%) en la cuenta de Apoyos de Sostenimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Los intereses moratorios y las multas impuestas por el incumplimiento de la cuota de aprendizaje deberán girarse en la misma proporción a las cuentas mencionadas.

Elaboró: Asesor jurídico	CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015			

ARTÍCULO 91. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse en término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 92. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en el que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

2. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

PRACTICAS ESTUDIANTILES. Es obligación de la empresa afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales, a los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas: i) que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución e involucren un riesgo ocupacional, o ii) cuyo entrenamiento o actividad formativa sea requisito para la culminación de sus estudios e involucren un riesgo ocupacional. (Artículo 13 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 y artículo 2.2.4.2.3.4. Decreto 1072 de 2015).

La afiliación deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente, y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución obligada a afiliar a los estudiantes, tenga afiliados a sus trabajadores. (Artículo 2.2.4.2.3.4. Decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO XXII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 93. El presente Reglamento será publicado en un sitio visible de la Empresa. De igual forma, se hará entrega del mismo a través de una circular informativa a los trabajadores con su contenido o el de sus modificaciones, cuando haya lugar a ellas. Una vez el Reglamento o sus modificaciones hayan sido dadas a conocer a los trabajadores y no se hayan presentados objeciones, la Empresa procederá a la publicación definitiva del mismo en dos (2) sitios diferentes del lugar de trabajo, y si hubiere varios lugares de

trabajo separados, la fijación señalada deberá realizarse en cada uno de estos. (Artículos 17 y 22, Ley 1429 de 2010)

CAPÍTULO XXIII
VIGENCIA

ARTÍCULO 94. El presente Reglamento entrará a regir a partir de la fecha de su publicación definitiva, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento. (artículo 119, C.S.T.)

CAPÍTULO XXIV
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 95. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Empresa.

CAPÍTULO XXV
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 96. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.)

Ciudad: Bogotá, D.C.
Fecha: Septiembre 12 de 2024
Dirección: Calle 94A # 11A-27, Oficina 401.

JAIME ALBERTO GOMEZ MUÑOZ
Represente Legal

Elaboró: Asesor jurídico	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 10/06/2025
Fecha de elaboración: 30/May/2015		