

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.

CONTENIDO

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES 2

CAPITULO II.REQUISITOS DE VINCULACIÓN 2

CAPITULO III. MODALIDADES CONTRACTUALES 3

CAPITULO IV. PERIODO DE PRUEBA 8

CAPITULO V.LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS 9

CAPITULO VI. JORNADA Y HORARIO LABORAL 12

CAPITULO VII. TRABAJO ORDINARIO Y SUPLEMENTARIO..... 13

CAPÍTULO VIII. TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO 15

CAPÍTULO IX. DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS 15

CAPÍTULO X. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS 18

CAPÍTULO XI. PERMISOS Y LICENCIAS 19

CAPÍTULO XII. SALARIO, FORMAS, PERIODOS, Y CONDICIONES DE PAGO 24

CAPÍTULO XIII. NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 25

CAPÍTULO XIV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD 26

CAPÍTULO XV. ORDEN JERÁRQUICO 27

CAPÍTULO XVI. CONDICIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES EN EL MANEJO 28
DE LA INFORMACIÓN

CAPÍTULO XVII. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DE 30
ACOSO LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y CUALQUIER TIPO DE
DISCRIMINACIÓN

CAPÍTULO XVIII.OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES ...36

CAPÍTULO XIX. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS 40

CAPÍTULO XX. PROCEDIMIENTOS PARA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES 46
DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO XXI. SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO INTEGRAL DE 48
LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y
FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN
MASIVA - SAGRILIFT Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA
EMPRESARIAL - PTEE

CAPITULO XXII. CONFLICTO DE INTERES 49

CAPÍTULO XXIII. DISPOSICIONES FINALES 50

CAPÍTULO XXIV. PUBLICIDAD 51

CAPITULO XXV. VIGENCIA 51

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

El presente documento constituye el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la empresa **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.**, en adelante **LA EMPRESA**, sociedad legalmente constituida, identificada bajo el NIT. 890.211.902-3, con domicilio principal en el Anillo Vial Km 2 Conjunto Ecoparque Natura Torre 2 Piso 3 Oficina 329 Floridablanca, Santander. Las disposiciones aquí contenidas rigen para todos los trabajadores de la compañía, así como todas las instalaciones y dependencias actualmente en funcionamiento y aquellas que en el futuro se establezcan, tanto en esta ciudad como fuera de ella.

El presente reglamento forma parte integral de los contratos individuales de trabajo, tanto de los ya celebrados como de los que se celebren en el futuro entre **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.** y sus trabajadores. Mientras se encuentre vigente, su conocimiento y el cumplimiento fiel y estricto de sus disposiciones serán obligatorios para todos los trabajadores, salvo aquellas estipulaciones en contrario que resulten más favorables para el trabajador.

A partir del momento en que reciban el presente Reglamento Interno de Trabajo, los trabajadores no podrán alegar desconocimiento de sus disposiciones, toda vez que este ha sido debidamente publicado, socializado y entregado al momento de su ingreso. Asimismo, se encuentra disponible en las instalaciones de **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.**, como también en los canales digitales de la empresa, así como en todas las dependencias actualmente en funcionamiento y en aquellas que se establezcan en el futuro, tanto en esta ciudad como fuera de ella.

**CAPITULO II
REQUISITOS DE VINCULACIÓN**

ARTÍCULO 1. SOLICITUD DE ASPIRANTE AL CARGO. Quien aspire a desempeñar un cargo en PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A. debe hacer la solicitud, bien sea por medio electrónico o por escrito, para su registro como aspirante, la cual deberá estar acompañada de los siguientes documentos:

1. Cédula de Ciudadanía.
2. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
3. Certificado de estudios cursados y aprobados, expedido por el plantel educativo donde hubiere estudiado.
4. Si el aspirante es ciudadano extranjero, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:
 - Solicitar Visa y Cédula de Extranjería (superior a 3 meses).
 - Informar por escrito a la Unidad Administrativa "Migración Colombia" sobre la vinculación, tipo de contratación y desvinculación del contrato dentro de un plazo de (15) calendario.
 - Tener en cuenta que algunas profesiones deberán presentar la Matrícula Temporal Especial para trabajar y esta, será otorgada por los Consejos profesionales de cada área.
 - La empresa, debe asumir los gastos de regreso del trabajador al exterior según lo establece el Art. 2.2.1.11.5.7 del Decreto 1067 de 2015.
5. Tener en cuenta que algunas profesiones deberán presentar la Matrícula Temporal Especial para trabajar y esta, será otorgada por los Consejos profesionales de cada área.
6. Certificados de los planteles de educación donde hubiere estudiado.
7. Copia de la tarjeta profesional si a ello hubiere lugar.
8. Constancia de afiliación a las entidades de seguridad social a las que se encuentra afiliado o desee afiliarse.
9. En caso de tener beneficiarios deberá anexar si es casado(a), el registro civil de matrimonio o declaración extrajudicial y una fotocopia de la cédula del

*"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"*

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 3 DE 51

cónyuge. Si tiene hijos menores, deberá allegar registro civil de nacimiento y fotocopia de la tarjeta de identidad y un certificado de estudios para los hijos mayores de doce (12) años.

- 10. Certificados de empleadores anteriores en que consten los siguientes datos: cargo desempeñado y tiempo de servicio.
- 11. Si se trata de conductores u otros cargos que lo requieran, licencia de conducción vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA EMPRESA no podrá exigir como requisito de ingreso, ni durante la vigencia del contrato, la libreta militar (D. 2150/95, art. 111), la prueba de gravedad para las mujeres, únicamente que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º Convenio No. 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio del Trabajo, D. 1281/94, art. D. 1835/94, art. 2, n. 5.), examen de VIH (D.R. 559/91, art. 22) o documentos o certificaciones acerca del estado civil de las personas aspirantes al cargo, número de hijos que tenga, religión que profesan o partido político al cual pertenezcan.

La empresa deberá garantizar que el proceso de selección respete el principio de no discriminación por razón de género, orientación sexual, etnia, religión, edad o cualquier otra condición personal. Toda solicitud se enmarcará en las políticas corporativas de transparencia y ética empresarial establecidas o conexas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si se tratare de un empleado de la compañía quien desee aspirar a otro cargo, el trabajador deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los perfiles de cargo definidos por la organización. Lo anterior no implica vinculación directa al nuevo cargo o vacante disponible; hace referencia únicamente al ingreso y participación en el proceso de selección, conforme a los procedimientos de contratación establecidos. Lo anterior, en ninguna forma obliga a la empresa a contratar al empleado en un nuevo cargo pues se entiende que es solo una aspiración a un cargo nuevo que dependerá del proceso de selección que se realice.

ARTÍCULO 2. PRUEBAS DE APTITUD PARA EL CARGO. Quien aspire a desempeñar cualquier cargo como parte de la empresa **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A** deberá presentar y aprobar los exámenes, pruebas técnicas y psicotécnicas de admisión que determine la compañía, a fin de demostrar su habilidad y capacidad profesional.

ARTÍCULO 3. EXÁMENES DE INGRESO. El aspirante deberá realizarse el examen médico de ingreso, exámenes de laboratorio, y demás exámenes complementarios definidos en el profesiograma de la empresa y de conformidad con el cargo a desempeñar, con el fin de establecer el estado de salud del aplicante.

La información obtenida en los exámenes médicos de ingreso será tratada conforme a la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, y no podrá ser usada para discriminar o descartar candidatos sin justificación médica legal.

ARTÍCULO 4. INDUCCIÓN. Todas las personas que ingresen a laborar en **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.** deben pasar por un proceso de inducción el cual tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle las actividades de la empresa y sus funciones; se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral.

CAPITULO III
MODALIDADES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 5. FORMAS DE VINCULACIÓN. Dependiendo de las necesidades administrativas, organizacionales y operativas a las cuales se pretenda dar cubrimiento, la sociedad **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.** podrá celebrar contratos a término fijo inferiores o superiores a un año, contratos a término indefinido, contratos de obra o labor, contrato de aprendizaje y contratos ocasionales, accidentales o transitorios.

*"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"*

ARTÍCULO 6. CONTENIDO DEL CONTRATO. Quien, habiendo reunido todos los requisitos de admisión, y habiendo surtido el proceso de selección establecido, hubiese sido elegido para el cargo, suscribirá con la sociedad **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.** un contrato individual de trabajo, bajo cualquiera de las modalidades anteriormente descritas, en el cual deberán especificarse los siguientes aspectos:

- a. La identificación y domicilio de las partes;
- b. El lugar y la fecha de su celebración;
- c. El lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestarse el servicio;
- d. La naturaleza del trabajo;
- e. La cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago;
- f. La estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario;
- g. La duración del contrato, su desahucio y terminación.

PARÁGRAFO PRIMERO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinados uno para cada uno de ellos. De igual manera, el trabajador deberá diligenciar los formatos de vinculación y demás requeridos por la empresa para la culminación de la etapa contractual.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En los contratos de trabajo no produce ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoran la situación del trabajador en relación con los que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto.

PARÁGRAFO TERCERO: Cada vez que el trabajador cambie de domicilio o número de teléfono, deberá informarlo oportunamente al área de Talento Humano de **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.** o a quien haga sus veces. Para todos los efectos, se considerará válida la última dirección de notificaciones reportada por el trabajador.

Asimismo, el trabajador deberá suministrar la información de la(s) persona(s) a quienes se pueda contactar en caso de accidente u otra situación grave, indicando su dirección y número de teléfono.

ARTÍCULO 7. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. Es aquel en el cual las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo, sin que esta llegue a superar los **cuatro (04) años**, teniendo sin embargo la posibilidad de ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.

El contrato a término fijo se regirá por los siguientes lineamientos:

- 1) **Formalidad.** El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito.
- 2) **Periodo de prueba:** En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo 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.
- 3) **Duración máxima de cuatro años.** La fecha de finalización del contrato que sea pactada de común acuerdo por la empresa y el trabajador no podrá superar el plazo máximo de **cuatro (04) años**.
- 4) **Prohibición de renovación indefinida.** El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente. Sin embargo, podrá prorrogarse bajo las mismas condiciones que se exponen a continuación.
- 5) **Prórrogas.** El contrato de trabajo a término fijo podrá prorrogarse de conformidad con los siguientes parámetros:
 - a) **Prórroga pactada.**
 - Las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente. Sin embargo, la

sumatoria del término del contrato inicial y las prórrogas posteriores **NO** podrá superar el **plazo máximo de cuatro (04) años**.

- **Contratos vigentes.** Para los casos de contratos vigentes el límite máximo de **cuatro (04) años** se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de la ley 2466 de 2025, esto es, 25 de junio de 2025.
- **Contratos inferiores a un año. Después** de la **cuarta prórroga**, el contrato **NO** podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años.
- **Contratos iguales a un año.** Podrá prorrogarse por periodos superiores o iguales al término inicial. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años.

b) Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

- **Contratos inferiores a un año. Desde** la **cuarta prórroga**, el contrato **se renovará automáticamente por períodos de un (1) año**. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años.
- **Contratos iguales a un año.** En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años.

- 6) Tránsito a contrato a término indefinido.** Una vez transcurridos cuatro años del contrato a término fijo, ya sea por término inicialmente pactado, por prórroga automática o pactada, este **pasará a ser a término indefinido**.
- 7) Preaviso.** En caso de que cualquiera de las partes no desee renovar el contrato, deberá avisar por escrito a la otra parte con al menos treinta (30) días de antelación previos a la fecha de vencimiento del contrato. De lo contrario, el contrato se renovará automáticamente.
- 8) Derechos en contratos inferiores a un año.** Los trabajadores bajo esta modalidad contractual pactada gozarán de todas las prestaciones sociales y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado y lo indicado en la Ley para todo contrato laboral.

ARTÍCULO 8. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. El contrato a término indefinido en la empresa se caracteriza por los siguientes puntos:

- 1) Vigencia y Duración:** El contrato no tiene una fecha de terminación previamente definida. Permanecerá vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.
- 2) Periodo de Prueba:** Se pactará por escrito al inicio de la relación laboral. Durante este tiempo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de manera unilateral sin previo aviso. Su duración no excederá los límites legales (2 meses).
- 3) Prestaciones Sociales:** El trabajador vinculado bajo esta modalidad tiene derecho pleno al pago de todas las prestaciones de ley (prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías y vacaciones) de manera proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 9. CONTRATO DE OBRA O LABOR. Es aquel tipo de contrato cuya duración se encuentra condicionada y limitada al tiempo requerido para la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de obra o labor se registrará por los siguientes lineamientos:

- 1) **Formalidad.** El contrato de obra o labor deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada la obra o labor contratada que se requiere atender.
- 2) **Duración.** La duración del contrato de obra o labor estará condicionada a la terminación o finalización de la obra labor contratada.
- 3) **Periodo de Prueba:** Se pactará por escrito al inicio de la relación laboral. Durante este tiempo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de manera unilateral sin previo aviso. Su duración no excederá los límites legales (2 meses).
- 4) **Presunción de contrato a término indefinido.** Cuando no se cumplan las condiciones anteriormente señaladas, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, **el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.**
- 5) **Derechos del trabajador de obra laboral.** Los trabajadores vinculados mediante contrato de obra laboral tendrán derecho al reconocimiento de todas las prestaciones sociales y vacaciones que se causen durante la ejecución de su respectivo contrato, en los términos estipulados en la ley. Así mismo, el trabajador deberá ser afiliado al sistema de seguridad social.

ARTÍCULO 10. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos de conformidad con el artículo 6 del C.S.T. y demás disposiciones concordantes.

ARTÍCULO 11. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un **contrato laboral especial y a término fijo**, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para **adquirir formación profesional metódica y completa** requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier **tiempo determinado no superior a tres (3) años**, y por esto **reciba un apoyo de sostenimiento mensual.**

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades según la jornada establecida en la normatividad vigente y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Respecto a los menores de edad, solo podrán firmar contratos de aprendizaje entre los 15 y 17 años, y con autorización previa del Ministerio del Trabajo. Este trámite debe gestionarlo la empresa y los menores de 15 años no pueden ser vinculados bajo ninguna modalidad.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

*"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"*

- 1) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- 2) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- 3) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- 4) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, el cual tiene la categoría de salario, se encuentra regido por el Código Sustantivo de Trabajo, y deberá ser reconocido de la siguiente manera:

EDUCACIÓN TRADICIONAL	
FASE LECTIVA	El apoyo de sostenimiento mensual será equivalente al 75% del salario mínimo legal mensual vigente.
FASE PRODUCTIVA/ PRÁCTICA	El apoyo de sostenimiento mensual será equivalente al 100% del salario mínimo legal mensual vigente.

EDUCACIÓN DUAL	
PRIMER AÑO	El apoyo de sostenimiento mensual será equivalente al 75% del salario mínimo legal mensual vigente.
SEGUNDO AÑO	El apoyo de sostenimiento mensual será equivalente al 100% del salario mínimo legal mensual vigente.

ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS
El apoyo será de 100% del salario mínimo legal mensual vigente, sin importar la modalidad.

- 5) La afiliación a seguridad social y reconocimiento de los derechos laborales propios de cualquier contrato de trabajo, de la siguiente manera:

Tipo de formación	Etap	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual	Primer año	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo año		
Formación tradicional	Etap	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales pagados por la empresa.	Derecho a pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etap	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales pagados por la empresa.	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo.
Estudiantes universitarios	Etap	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales pagados por la empresa.	Derecho a pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como afiliaciones a salud y riesgos laborales.

	Etapa práctica	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales pagados por la empresa.	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo.
--	----------------	---	--

PARÁGRAFO PRIMERO. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito en la ley esto es, contratará un número de trabajadores que determine el SENA mediante resolución ejecutoriada u oficio de notificación por parte del SENA. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinados uno para cada uno de las partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de ser formación dual, el APRENDIZ la duración de la alternancia podrá ser menor o mayor, sin superar de tres (3) años, caso en el cual la distribución teórica/práctica deberá ser, como mínimo, de 50% [teoría] y 50% [práctica], en relación con el tiempo total de la duración del programa dispuesto en sus diseños curriculares y los pagos corresponderá a cada etapa según la alternancia.

PARÁGRAFO TERCERO. Atendiendo lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, en ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

CAPITULO IV
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12. DEFINICIÓN. Una vez admitido el candidato, **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A** podrá acordar con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de la empresa apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 13. ESTIPULACIÓN. El periodo de prueba deberá pactarse por escrito. El contrato se entiende regulado desde su iniciación, por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 14. DURACIÓN MÁXIMA. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses en los contratos de trabajo a término indefinido.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre la empresa y el trabajador se celebren **contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación** del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 15. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA. Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes tendrán la facultad de prorrogar antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 16. EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo.

De esta manera **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.**, tiene libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba, indicando la falta
"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"

de idoneidad o competencia del trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado.

No obstante, en caso de que, una vez expirado el periodo de prueba, el trabajador continuare al servicio de la empresa, con su consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho periodo.

ARTÍCULO 17. DERECHOS DEL TRABAJADOR EN PERIODO DE PRUEBA. El trabajador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO. El trabajador que se encuentre sometido al periodo de prueba no tendrá derecho al pago de indemnización, ni ratificación de continuidad, en caso de terminar la relación laboral con la empresa.

CAPÍTULO V.
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 18. ACTIVIDADES PROHIBIDAS PARA LAS MUJERES. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen (incluya) el empleo de la cerusa (carbonato de plomo), de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

ARTÍCULO 19. ACTIVIDADES PROHIBIDAS PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en las actividades que se enlistan a continuación:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número [2090](#) de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.),

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 10 DE 51

secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.

- 12.** Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
- 13.** Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
- 14.** Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados haló- genos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- 15.** Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
- 16.** Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
- 17.** Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
- 18.** Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
- 19.** Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
- 20.** Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
- 21.** Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
- 22.** Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
- 23.** Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 24.** Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
- 25.** Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
- 26.** Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 11 DE 51

27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

PARÁGRAFO ÚNICO. Los trabajadores menores de dieciséis (16) años y mayores de catorce (14) 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 de la Protección Social, 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 la Protección Social puedan 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 garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciséis (16) años todo trabajo que afecte su desarrollo integral, en especial les está prohibido el trabajo en lugares donde se ejerza el trabajo sexual, 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. (Ley 1098 de 2006).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Ley 1098 de 2006).

CAPITULO VI
JORNADA Y HORARIO LABORAL

ARTÍCULO 20. JORNADA DE TRABAJO. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día o las que permita la Ley, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana o las que determine la Ley.

MOMENTO DE INICIO DE LA REDUCCIÓN	NÚMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MÁXIMA LEGAL
A partir del 15 de julio de 2023	1 hora	47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	1 hora	46 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2025	2 horas	44 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2026	2 horas	42 horas semanales

La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

- a. El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas legales establecidas dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

- c. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - i. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 - ii. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- d. El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden 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.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA EMPRESA no podrá aún 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 SEGUNDO. De conformidad con el artículo 6 de Ley 2101 de 2021, durante el tiempo de implementación gradual del contenido del artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. De igual manera, una vez terminado el tiempo de implementación gradual, LA EMPRESA se encontrará exento de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 21. HORARIO DE TRABAJO. De conformidad con lo estipulado en la Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se pretende lograr la reducción gradual de la jornada laboral, preservando los derechos y garantías adquiridas por los trabajadores, el horario laboral de **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.** será ajustado progresivamente hasta lograr alcanzar una jornada laboral de 42 horas de trabajo semanales, de conformidad con el marco legal actualmente vigente. Así, LA EMPRESA deberá poner en conocimiento las modificaciones surtidas al horario de trabajo a partir del 15 de julio de 2025, así como para el 15 de julio de 2026.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los periodos de descanso establecidos por **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.**, no se computan como parte de la jornada de trabajo, de acuerdo a lo establecido en artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa mediante comunicado interno comunicará a los trabajadores los horarios laborales de conformidad con lo establecido en la Ley.

CAPÍTULO VII.
TRABAJO ORDINARIO Y SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 22. TRABAJO ORDINARIO DIURNO. Es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

ARTÍCULO 23. TRABAJO ORDINARIO NOCTURNO. es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 24. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Es aquel se realiza por fuera de la jornada ordinaria, excediendo la misma o, en todo caso, excediendo la jornada máxima

legal. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T.

ARTÍCULO 25. EXCEPCIONES A LOS LÍMITES DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Quedan excluidos de los límites al trabajo suplementario:

- a. El sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018,
- b. El sector salud, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 26. REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.

LA EMPRESA deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

LA EMPRESA está obligada a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligada a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

PARÁGRAFO ÚNICO. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que LA EMPRESA no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

ARTÍCULO 27. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Para efectos de la liquidación de los valores correspondientes al trabajo suplementario, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

1. Recargo por trabajo nocturno. El trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Recargo por trabajo extra diurno. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. Recargo por trabajo extra nocturno. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Base del recargo nocturno. Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente elaborada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.
5. Acumulabilidad. Cada uno de los recargos antedichos se producirá de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 168 C.S.T Artículo 24, Ley 50 de 1990).
6. Trabajo por equipos. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 28. INCORPORACIÓN DE NORMAS QUE MODIFIQUEN, COMPLEMENTEN O DEROGUEN. Todas las disposiciones contenidas en el presente reglamento relacionadas con el trabajo ordinario y suplementario, los recargos por horas extras diurnas y nocturnas, así como el trabajo en días dominicales y festivos, y en general cualquier aspecto relativo al horario y la jornada laboral, se entenderán automáticamente actualizadas y ajustadas de conformidad con las normas legales vigentes que modifiquen, complementen o deroguen la legislación actual. Lo anterior incluye las reformas que lleguen a ser expedidas por el legislador o mediante actos administrativos con fuerza de ley, sin necesidad de modificar expresamente el presente reglamento.

CAPÍTULO VIII.
TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 29. IMPLEMENTACIÓN. La sociedad **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 30. REMUNERACIÓN. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 31. RECARGOS. El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 32. LÍMITES EN LA CONTRATACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO. La sociedad **PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.** no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en ella. Si lo hiciere deberán pagarles el recargo establecido en el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Los contratos de trabajo que las empresas celebren en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO IX.
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 33. DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO. PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A. estará obligada al reconocimiento de un descanso dominical remunerado, el cual deberá tener una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 34. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL. LA EMPRESA debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición de LA EMPRESA.

El reconocimiento de la remuneración del trabajo dominical se regirá por los siguientes lineamientos:

1. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
2. No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

- 3. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
- 4. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.
- 5. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.
- 6. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 35. EXCEPCIONES. El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyendo o dando un descanso compensatorio remunerado:

- 1. En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico;
- 2. En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos;
- 3. En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares, y
- 4. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 literal c) de esta Ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

PARÁGRAFO ÚNICO. El gobierno nacional especificará las labores a que se refieren los numerales 1 y 2 del presente artículo.

ARTÍCULO 36. SALARIOS VARIABLES. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ARTÍCULO 37. DESCANSOS REMUNERADOS EN DÍAS FERIADOS. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO ÚNICO. DESCANSO REMUNERADO EN DÍAS FERIADOS. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ARTÍCULO 38. REMUNERACIÓN DE LOS DESCANSOS EN DÍAS FERIADOS. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

ARTÍCULO 39. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

PARÁGRAFO ÚNICO. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por LA EMPRESA, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior sin perjuicio de que LA EMPRESA pueda implementar inmediatamente en cualquier momento antes del perímetro de julio de 2027 el recargo del 100%.

ARTÍCULO 40. TRABAJO DOMINICAL HABITUAL Y OCASIONAL. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 41. TRABAJO EXCEPCIONAL. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanas previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 42. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En 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, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 43. LABORES NO SUSCEPTIBLES DE SUSPENSIÓN. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179 del C.S.T.

ARTÍCULO 44. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el mediodía o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el mediodía o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 45. AVISO SOBRE EL TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A deberá fijar un lugar público de la empresa, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 46. INTEGRACIÓN CON INSTRUMENTOS COLECTIVOS. Las estipulaciones convencionales se aplicarán en los términos, condiciones, procedimientos y vigencia allí previstos, sin que se requiera modificación expresa del presente Reglamento para su exigibilidad, mientras dichas disposiciones se encuentren vigentes.

En caso de discrepancia entre lo previsto en este Reglamento Interno de Trabajo y las previstas en la Convención Colectiva, se aplicará la disposición más favorable al trabajador, conforme a los principios constitucionales y legales que rigen las relaciones laborales.

CAPÍTULO X. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTÍCULO 47. DURACIÓN. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 48. ÉPOCA DE VACACIONES. Respecto de la época de vacaciones, PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A. deberá:

1. Señalar la época para el disfrute de las vacaciones a más tardar dentro del año subsiguiente, debiendo ser estas concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. Dar a conocer, con dos (2) días de anticipación, la fecha en la que se concederán las vacaciones.
3. Llevar el registro especial de vacaciones, en el cual se anotará la fecha en que se ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales, así como aquella en que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 49. INTERRUPCIÓN. De llegar a presentarse interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no perderá el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 50. ACUMULACIÓN. El trabajador deberá gozar anualmente de, por lo menos, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no serán acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes a los mínimos obligatorios hasta por dos años.

ARTÍCULO 51. REMUNERACIÓN. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.

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 éste sea.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 19 DE 51

Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo de obra o labor tendrán derecho a sus vacaciones compensadas, o disfrutadas, cualquiera sea el tiempo de servicio siempre que se cumplan las previsiones legales (servicio por un año). 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 52. RECESO DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICA Y APRENDICES. El receso de actividades para estudiantes en práctica y aprendices del SENA serán reguladas y concedidas por la empresa dentro de los periodos que la compañía considere conveniente para tal efecto, sin embargo, estas no podrán ser superiores a quince (15) días hábiles.

CAPÍTULO XI. PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 53. LICENCIAS Y PERMISOS REGLAMENTARIOS. Por disposición legal, todo trabajador tendrá derecho al reconocimiento de las siguientes licencias y permisos remunerados:

- 1) licencia por maternidad
- 2) licencia por paternidad
- 3) licencia por grave calamidad domestica
- 4) licencia por luto
- 5) licencia para entierro de compañeros de trabajo
- 6) licencia como desempeño de cargos oficiales

Las demás licencias que se contemplen o mencionen dentro del presente documento serán consideradas beneficios extralegales concedidos por LA EMPRESA.

En caso de que LA EMPRESA otorgue el permiso, el trabajador, además de presentar la documentación requerida para cada tipo de permiso, deberá diligenciar el formato de autorización establecido para tal fin.

ARTÍCULO 54. LICENCIA POR MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. El reconocimiento de la licencia de maternidad a la que se refiere este artículo se registrará por los siguientes lineamientos:

1. Requisitos para el reconocimiento. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico de la EPS, en el cual conste la siguiente información:
 - a. El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b. La indicación del día probable del parto, y
 - c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
2. Duración. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada por la EPS. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

- b. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.
 - c. Madres de menores prematuros. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más. Para efectos de la aplicación de esta norma, se deberá anexar al certificado de nacido vivo, certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.
 - d. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente.
 - e. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.
3. Trabajadoras con salario variable. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
4. Alcance. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, LA EMPRESA del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

ARTÍCULO 55. LICENCIA POR PATERNIDAD. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

ARTÍCULO 56. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

*"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"*

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante LA EMPRESA un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a. El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b. La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c. La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
5. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

PARÁGRAFO. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero "de la violencia intrafamiliar" y Capítulo Cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 57. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, 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 los efectos de la licencia de que trata este artículo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse

a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
- a. El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b. La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - c. La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con LA EMPREESA a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. LA EMPRESA deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

ARTÍCULO 58. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a. La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTÍCULO 59. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. LA EMPRESA está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

LA EMPRESA está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

ARTÍCULO 60. LICENCIA POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA. LA EMPRESA estará obligada a conceder licencias a sus empleados, una licencia de cinco (5) días hábiles en caso de grave calamidad doméstica, siempre que esta se encuentre debidamente comprobada.

Se tendrá por calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

Para dar lugar al reconocimiento de la licencia de la que trata el presente artículo, el trabajador deberá dar aviso al Jefe Inmediato, antes o después de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.

Cualquiera que sea el motivo del permiso o ausentismo del puesto de trabajo, el trabajador deberá informar por escrito al Jefe Inmediato, teniendo como base lo estipulado en el Decreto 1295 de 1994, Resolución 1401 de 1997, Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1562 de 2013.

PARÁGRAFO ÚNICO. No serán tenidos como calamidad doméstica: Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a determinación de LA EMPRESA.

ARTÍCULO 61. LICENCIA POR LUTO. LA EMPRESA deberá conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad¹, primero de afinidad² y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 62. LICENCIA POR ENTIERRO DE COMPAÑEROS. LA EMPRESA deberá conceder a los trabajadores las licencias necesarias para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se dé aviso con la debida anticipación al empleador o a su representante, y que el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el correcto funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 63. LICENCIA COMO CONSECUENCIA DEL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES. Los jurados de votación que trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

ARTÍCULO 64. PERMISOS PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS. LA EMPRESA deberá conceder permiso al trabajador para acudir al sistema de salud, siempre y cuando este requiera el permiso oportunamente, salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico deber pedirse por lo menos con cuatro (4) horas hábiles de anticipación para que la empresa provea lo necesario para su normal funcionamiento y allegue el respectivo comprobante en el que conste la fecha, la hora de ingreso, la hora de salida y el médico tratante de la cita médica o procedimiento al cual se acude. Para trabajadores sindicalizados o beneficiarios de la convención colectiva de trabajo se regirá por lo acordado en esta.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa solamente dará validez a las incapacidades expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado cada trabajador. Incapacidades ordenadas por médicos particulares no serán válidas para justificar la ausencia del trabajador ni se cancelará la respectiva prestación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con el Sistema General de Seguridad Social o con una institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

¹ Primer grado de consanguinidad: padres, madres, e hijos/as. Segundo grado de consanguinidad: hermanos/as, abuelos, y nietos.
² Primer grado de afinidad: Cónyuges, suegros, yernos/nueras.
"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"

CAPÍTULO XII. SALARIO, FORMAS, PERIODOS, Y CONDICIONES DE PAGO

ARTÍCULO 65. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. La sociedad PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A y el trabajador podrá convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para trabajadores sindicalizados o beneficiarios de la convención colectiva de trabajo se registrá por lo acordado en esta.

ARTÍCULO 66. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN. Todo contrato de trabajo podrá ser revisado, y sus condiciones podrán ser modificadas. Siempre que sobrevengan graves e imprevisibles alteraciones de la normalidad económica.

ARTÍCULO 67. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTÍCULO 68. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador de LA EMPRESA , como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por LA EMPRESA cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. Igualmente, no constituye salario aquellas sumas, bonificaciones o pagos extralegales que estan pactadas en la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 69. SALARIO INTEGRAL. Se considera salario integral al 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 70. SALARIO EN ESPECIE. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que LA EMPRESA suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 o la normatividad vigente que la regule.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará periódicamente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 71. LUGAR DE PAGO. Salvo estipulación en contrario que conste por escrito, el pago de los salarios se efectuará a una cuenta bancaria de nómina a nombre del trabajador en los términos de Ley cuando este cese.

ARTÍCULO 72. A QUIEN SE HACE EL PAGO. Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará directamente al trabajador, por medio de la cuenta bancaria de la cual se haya dispuesto para el pago de nómina.

ARTÍCULO 73. FORMA DE PAGO. El pago del salario de los trabajadores será remunerado de la siguiente forma:

1. La empresa acordará el salario con el trabajador en periodos quincenales, los días **quince (15) y treinta (30) de cada mes**, que se paga en dinero por medio de transferencia bancaria dentro del término de Ley.
No obstante, en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor que afecten a la empresa, los pagos podrán realizarse fuera de los periodos establecidos, efectuándose tan pronto como cesen las circunstancias que dieron lugar a la contingencia.
Igualmente, para el pago de liquidaciones se tendrá por buena fe el tiempo que estime prudente la empresa en agotar el trámite administrativo y contable para efectuar el pago.
2. El certificado de la transferencia será soporte válido como pago a la nómina del trabajador.
3. El pago del trabajo suplementario o de Horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado a más tardar con el salario del periodo siguiente.

PARÁGRAFO ÚNICO. Los reclamos originados por equivocaciones en el cómputo de la remuneración de la quincena respectiva o quincenas anteriores se harán por el interesado al día siguiente hábil del pago correspondiente ante la Jefatura de Talento Humano. En caso de prosperar la reclamación, dicho pago se realizará en la siguiente quincena, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador de reclamar dentro de los términos que la Ley señala.

CAPÍTULO XIII. NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 74. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN SISTÉMICA. La empresa adoptará, implementará y mantendrá un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual hará parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo. El SG-SST se articulará de manera armónica con la Política de Calidad, el Sistema de Gestión Integral y demás sistemas corporativos adoptados por la empresa, bajo el principio de mejora continua, prevención del riesgo y protección de la vida, la salud y la integridad de los trabajadores.

ARTÍCULO 75. INCORPORACIÓN DINÁMICA. Las políticas, manuales, procedimientos, instructivos, matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, protocolos, programas de vigilancia epidemiológica y demás instrumentos que integren el SG-SST y la Política de Calidad se entenderán incorporados automáticamente al presente Reglamento. Cualquier actualización, modificación o sustitución que se realice a dichos instrumentos se aplicará de manera inmediata desde su adopción formal por la empresa, sin necesidad de reforma expresa del Reglamento, siempre que respete el marco legal vigente.

ARTÍCULO 76. OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR. En desarrollo del SG-SST y en coherencia con la Política de Calidad, la empresa se compromete a:

- 1) Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales;
- 2) Diseñar e implementar medidas de prevención y protección eficaces;
- 3) Garantizar la capacitación permanente en seguridad y salud en el trabajo;
- 4) Proveer los elementos de protección personal requeridos;
- 5) Promover una cultura organizacional basada en la prevención, el autocuidado

- y la mejora continua;
- 6) Investigar incidentes, accidentes y enfermedades laborales;
 - 7) Reportar los accidentes de trabajo ante la Administradora de Riesgos Laborales ARL, a la Entidad Promotora de Salud -EPS y al Ministerio de Trabajo según lineamiento de Ley.
 - 8) Llevar una estadística de los accidentes de trabajo y enfermedades .
 - 9) Integrar la gestión del riesgo laboral a los procesos estratégicos y operativos de la empresa.
 - 10) Suministrar y acondicionar los lugares y equipos de trabajo garantizando la seguridad y salud de los trabajadores.
 - 11) Realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, realizar pruebas de alcoholemia y demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad de los trabajadores al interior de las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 77. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Son obligaciones especiales de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- 1) Cumplir las normas, procedimientos y protocolos del SG-SST y de la Política de Calidad;
- 2) Participar en las actividades de capacitación, entrenamiento y todas aquellas que se realicen en pro del bienestar de los trabajadores;
- 3) Usar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados;
- 4) Informar oportunamente condiciones inseguras, incidentes, accidentes y enfermedades;
- 5) Contribuir activamente al mejoramiento continuo del sistema;
- 6) El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente Reglamento y facultará al empleador para dar por terminada la relación laboral por justa causa, garantizando en todo momento el derecho de defensa y el debido proceso. Dicho incumplimiento será considerado una falta grave.
- 7). Procurar el cuidado integral de su salud.
- 8). Suministrar al empleador información clara, veraz y completa de sus estado de salud y las demás establecidas en el Manual de Funciones y perfiles por competencia de la empresa.

ARTÍCULO 78. POLÍTICA DE CALIDAD Y CULTURA PREVENTIVA. La Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un componente esencial de la Política de Calidad de la empresa. En consecuencia:

- a) La prevención de riesgos laborales será un objetivo estratégico.;
- b) Las decisiones organizacionales deberán considerar su impacto en la seguridad y salud de los trabajadores; y
- c) La mejora continua del desempeño en SST será parte de los indicadores de gestión institucional. La Política de Calidad y sus actualizaciones se entenderán incorporadas al presente Reglamento para todos los efectos laborales.

ARTÍCULO 79. PREVALENCIA NORMATIVA. Las disposiciones contenidas en este capítulo se interpretarán de conformidad con la legislación vigente en materia de riesgos laborales y con la Convención Colectiva de Trabajo, prevaleciendo siempre la norma más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 80. ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA POR CAMBIO NORMATIVO. Toda modificación legal o reglamentaria que afecte el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o los estándares mínimos aplicables se entenderá incorporada automáticamente al presente Reglamento desde su entrada en vigencia.

CAPÍTULO XIV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 81. PRINCIPIOS GENERALES DE ORDEN Y SEGURIDAD. La empresa exigirá el cumplimiento de normas de orden, disciplina y seguridad necesarias para el

adecuado funcionamiento del servicio, la protección de las personas, los bienes, el ambiente y la reputación institucional. Estas disposiciones se interpretarán en armonía con el Sistema de Gestión de Calidad, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y demás políticas corporativas adoptadas por la empresa.

ARTÍCULO 82. INTEGRACIÓN AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD. Las políticas, manuales, códigos, procedimientos e instructivos adoptados formalmente por la empresa dentro de su Sistema de Gestión de Calidad, incluidos aquellos relacionados con conducta organizacional, prevención de riesgos, consumo de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas, se entenderán incorporados al presente Reglamento Interno de Trabajo.

Las modificaciones, actualizaciones o sustituciones que se realicen a dichas políticas se aplicarán automáticamente desde su adopción formal y divulgación institucional, sin necesidad de reforma expresa del presente Reglamento.

ARTÍCULO 83. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. La empresa contará con una Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas, adoptada dentro de su Sistema de Gestión de Calidad y articulada con el SG-SST. Dicha política tendrá como finalidad:

1. Prevenir riesgos laborales derivados del consumo;
2. Proteger la seguridad de trabajadores y terceros;
3. Promover ambientes laborales seguros y saludables;
4. Establecer lineamientos preventivos, correctivos y de control. El contenido técnico, procedimientos de control, protocolos de actuación, medidas preventivas y correctivas estarán definidos en la política y/o procedimientos correspondientes y sus actualizaciones.

ARTÍCULO 84. PROHIBICIÓN GENERALES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas que afecten su desempeño o pongan en riesgo la seguridad.
2. Consumir, portar, distribuir o comercializar tales sustancias en instalaciones de la empresa o durante la ejecución de funciones laborales.
3. Incumplir los protocolos establecidos en la política corporativa vigente.

La determinación de las condiciones, procedimientos de verificación y demás medidas se regirá por lo establecido en la política adoptada por la empresa, respetando la normativa laboral y constitucional vigente.

ARTÍCULO 85. DEBER DE COLABORACIÓN Y AUTOCUIDADO. Los trabajadores deberán:

1. Cumplir los lineamientos preventivos establecidos en la política vigente.
2. Participar en actividades de sensibilización y capacitación.
3. Informar situaciones que representen riesgo para la seguridad colectiva.
4. Actuar conforme al principio de autocuidado y responsabilidad compartida.

ARTÍCULO 86. ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA. Toda modificación legal o actualización técnica relacionada con la prevención del consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral se entenderá incorporada automáticamente al presente Reglamento desde su entrada en vigencia.

CAPÍTULO XV. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 87. DETERMINACIÓN. El orden jerárquico de la empresa será el establecido en el organigrama vigente.

ARTÍCULO 88. FACULTADES SANCIONATORIAS. De los cargos mencionados y de acuerdo al orden jerárquico, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, el Jefe de Talento Humano, Director Administrativo, Gerente General y Junta Directiva o algún representante que designe LA EMPRESA para tal efecto.

CAPÍTULO XVI. CONDICIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 89. DEBER GENERAL DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN. Todo trabajador, cualquiera sea la modalidad de prestación del servicio (presencial, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa u otra autorizada), está obligado a proteger, custodiar y dar uso adecuado a la información a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones.

Se entenderá por información toda aquella de carácter técnico, administrativo, financiero, jurídico, comercial, estratégico, contractual, laboral, así como datos personales y en general cualquier contenido almacenado, gestionado o transmitido a través de medios físicos o electrónicos de la empresa.

El trabajador deberá cumplir integralmente las políticas internas sobre seguridad de la información, protección de datos personales, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, uso de medios electrónicos y demás lineamientos del sistema de gestión vigente, los cuales se entienden incorporados al presente Reglamento.

ARTÍCULO 90. CONDICIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN. Deber general de confidencialidad, reserva y uso adecuado de la información. Todo trabajador, independientemente de la modalidad de vinculación o de prestación del servicio (presencial, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa u otras formas autorizadas), tiene la obligación de proteger, custodiar y dar uso adecuado a la información a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones.

Se entenderá por información, para efectos del presente Reglamento, toda aquella de carácter técnico, administrativo, financiero, jurídico, comercial, estratégico, contractual, laboral, así como datos personales, información reservada o confidencial, y en general cualquier contenido almacenado, transmitido o gestionado a través de medios físicos o electrónicos de la empresa.

ARTÍCULO 91. RESPONSABILIDADES ESPECIALES. Son deberes especiales del trabajador:

1. Utilizar la información únicamente para el cumplimiento de sus funciones.
2. Abstenerse de divulgar, transferir, copiar, reproducir o utilizar la información para fines distintos a los autorizados.
3. Adoptar las medidas razonables de seguridad para evitar pérdida, alteración, acceso no autorizado o uso indebido de la información.
4. Cumplir las políticas, manuales, protocolos y lineamientos internos relacionados con seguridad de la información, protección de datos personales, uso de herramientas tecnológicas, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa y medios electrónicos.
5. Informar de manera inmediata cualquier incidente de seguridad, pérdida de dispositivos, accesos no autorizados o situaciones que puedan comprometer la integridad, disponibilidad o confidencialidad de la información.

ARTÍCULO 92. INTEGRACIÓN CON POLÍTICAS INTERNAS Y SISTEMA DE GESTIÓN. Las disposiciones contenidas en las políticas internas de la empresa sobre teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, uso de medios electrónicos, seguridad de la información, protección de datos personales y demás lineamientos del sistema de gestión vigente, se entienden incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo y serán de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.

La actualización, modificación o expedición de dichas políticas no requerirá reforma expresa del presente Reglamento, siempre que se mantengan dentro del marco legal vigente y sean debidamente comunicadas a los trabajadores.

ARTÍCULO 93. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. El trabajador se obliga a mantener estricta confidencialidad y reserva respecto de toda información clasificada como confidencial, reservada o estratégica, o que por su naturaleza no sea de dominio público y a la cual tenga acceso con ocasión de su cargo. Esta obligación comprende, entre otras conductas:

1. No divulgar, comunicar, transferir, reproducir o utilizar la información para fines distintos a los propios del ejercicio de sus funciones.
2. No facilitar el acceso a terceros no autorizados.
3. Adoptar medidas razonables para evitar la pérdida, alteración o acceso indebido a la información.

La obligación de confidencialidad subsistirá aún después de terminada la relación laboral, por el tiempo que la información conserve su carácter reservado o confidencial, sin perjuicio de las responsabilidades legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 94. PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS SOBRE CREACIONES. Los informes, estudios, conceptos, desarrollos tecnológicos, diseños, bases de datos, programas, contenidos digitales, metodologías, procedimientos, materiales académicos, comerciales o técnicos, y en general toda creación intelectual elaborada por el trabajador en cumplimiento de sus funciones o con ocasión del contrato de trabajo, pertenecerán a la empresa, salvo pacto expreso en contrario.

El trabajador reconoce que tales creaciones se realizan por encargo o dentro del marco de sus obligaciones laborales, y se compromete a suscribir los documentos que resulten necesarios para formalizar la titularidad o cesión de derechos a favor de la empresa, cuando ello sea requerido.

ARTÍCULO 95. NO COMPETENCIA DESLEAL Y USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN. Durante la vigencia del contrato de trabajo, el trabajador deberá abstenerse de realizar actos que constituyan competencia desleal frente a la empresa, tales como:

1. Utilizar información privilegiada o estratégica en beneficio propio o de terceros.
2. Desviar clientes, proveedores o aliados estratégicos.
3. Participar directa o indirectamente en actividades que afecten los intereses comerciales de la empresa, cuando exista conflicto de interés no autorizado.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho al trabajo y la libertad profesional del trabajador, y se limita a conductas que impliquen deslealtad, abuso de confianza o uso indebido de información reservada.

ARTÍCULO 96. USO EXCLUSIVO DE DISPOSITIVOS, HERRAMIENTAS Y RECURSOS TECNOLÓGICOS. Los equipos, dispositivos, sistemas informáticos, cuentas de correo corporativo, plataformas digitales, redes, software y demás recursos tecnológicos suministrados por la empresa deberán destinarse exclusivamente al cumplimiento de funciones laborales y fines corporativos.

Se prohíbe su uso para actividades personales, ilícitas, contrarias a la moral o a las políticas internas, así como la instalación de programas no autorizados o la manipulación de sistemas de seguridad.

La empresa podrá establecer mecanismos de monitoreo y control sobre el uso de dichos recursos, en los términos de la ley y de las políticas internas vigentes, garantizando el respeto por la dignidad y derechos fundamentales del trabajador.

ARTÍCULO 97. INTEGRACIÓN CON POLÍTICAS INTERNAS Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO. Las políticas internas sobre teletrabajo, trabajo remoto, uso de medios electrónicos,

seguridad de la información, protección de datos personales y demás lineamientos del sistema de gestión se entienden incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo.

La actualización o modificación de dichas políticas no requerirá reforma expresa del Reglamento, siempre que se mantenga dentro del marco legal vigente y se comunique adecuadamente a los trabajadores. El incumplimiento de las obligaciones previstas en este capítulo dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario interno, sin perjuicio de las acciones civiles, penales o administrativas a que haya lugar.

CAPÍTULO XVII. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 98. REMISIÓN A LA POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. La empresa cuenta con una Política Interna de Prevención, Atención e Investigación del Acoso Laboral y un procedimiento interno para la gestión de quejas, los cuales hacen parte del sistema de gestión organizacional y se entienden incorporados al presente Reglamento Interno de Trabajo. Dicha política desarrollará, entre otros aspectos:

- 1. El procedimiento para la recepción y trámite de quejas.
- 2. Las etapas de análisis y conciliación interna.
- 3. Las garantías procesales de las partes.
- 4. Las medidas preventivas o correctivas aplicables.

La actualización o modificación de la Política no requerirá reforma expresa del presente Reglamento, siempre que se mantenga dentro del marco legal vigente y se garantice su debida divulgación

ARTÍCULO 99. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende por acoso o violencia en el ámbito laboral todo comportamiento, práctica o amenaza de tales conductas que resulte inaceptable, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera reiterada, y que tenga por objeto, cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razones de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son en espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

ARTÍCULO 100. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 31 DE 51

de quienes participen en una relación de trabajo, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- b) Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por con fundamento en cualquiera de los elementos que hacen parte de la esfera subjetiva de los colaboradores, tales como sus tradiciones, cultura, afinidad política, concepciones morales, situación socio-económica, aspecto físico, determinaciones personales, creencia religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, y vínculos románticos o sexo-afectivos, o cualquier otro aspecto que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 101. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá la configuración de una situación de acoso laboral, de llegar a acreditarse la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias por parte de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Corporación.
- j) La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la

Corporación, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.

- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO ÚNICO. En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

ARTÍCULO 102. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral, las siguientes:

- a) Haber observado buen comportamiento anterior
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- d) Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 103. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
- d) Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- e) La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano de los que trata el artículo 95 de la C.N.
- f) La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- g) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO . Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULOS 104. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA. La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, por los medios establecidos en la compañía, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El Comité de Convivencia Laboral que reciba la denuncia determinará el procedimiento de investigación de la denuncia y a escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

ARTÍCULO 105. PROGRAMA DE CONCILIACIÓN Y APOYO A LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL. El programa de conciliación y apoyo a la víctima de acoso laboral contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante. Este programa deberá ser desarrollado por el comité de convivencia laboral.

El programa se estructurará en cuatro (4) fases:

- a) Primera fase: valoración. Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada partícipe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados emocionalmente con ninguna de las partes.
- b) Segunda fase: esquematización. Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.
- c) Tercera fase: conciliación. Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de diálogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
- d) Cuarta fase: seguimiento. la empresa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su psique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación post-evento.

PARÁGRAFO ÚNICO. Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad de LA EMPRESA presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

ARTÍCULO 106. TRATAMIENTO SANCIONATORIO Y GARANTÍAS. Cuando entre las partes a saber, no se logró la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y marco normativo aplicable.

ARTÍCULO 107. CREACIÓN Y NATURALEZA DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A contará con dos Comités de Convivencia Laboral, de carácter bipartito y paritario, encargado de prevenir, atender y dar trámite a situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra forma de discriminación o violencia en el trabajo, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 y demás normas vigentes. El Comité no tiene funciones disciplinarias ni sancionatorias.

ARTÍCULO 108. OBJETIVO. Es objetivo del Comité de Convivencia Laboral, promover un ambiente de trabajo sano, seguro y respetuoso, libre de violencia y discriminación, mediante acciones de prevención, atención temprana, conciliación y remisión a las autoridades competentes cuando sea necesario.

ARTÍCULO 109. FUNCIONES. SON FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- a. Recibir y dar trámite confidencial a las quejas que se presenten.
- b. Promover espacios de conciliación y diálogo entre las partes.
- c. Recomendar medidas preventivas, correctivas o pedagógicas.
- d. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos en las conciliaciones.
- e. Formular campañas de sensibilización, capacitación y prevención en temas de convivencia, acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación.
- f. Articularse con el SG-SST, Talento Humano y programas de bienestar laboral.
- g. Remitir los casos a la alta dirección, al Inspector de Trabajo o a las autoridades competentes cuando no se logre acuerdo, no se cumplan los compromisos o se evidencien conductas graves, dentro del plazo máximo establecido.
- h. Elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 y sus normas reglamentarias.
- i. Diseñar y promover manuales de convivencia laboral como instrumentos pedagógicos para prevenir y gestionar conflictos en el trabajo.

ARTÍCULO 110. CONFORMACIÓN (NÚMERO DE MIEMBROS, SUPLENTE Y REQUISITOS).

- 1. El Comité estará integrado por ocho (8) miembros distribuidos de la siguiente manera: cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) representantes de la empresa (empleador) incluyendo los miembros suplentes.
- 2. Cada miembro titular contará con un (1) suplente identificado, con plena facultad de reemplazo en caso de ausencia o impedimento del titular.
- 3. Los representantes de la empresa serán designados por la Gerencia. Los representantes de los trabajadores serán elegidos por votación libre, directa y secreta, mediante procedimiento público que garantice transparencia.
- 4. El período de los miembros será de dos (2) años, contados desde la comunicación oficial de su elección o designación, con posibilidad de reelección.
- 5. No podrán integrar el Comité como titulares ni suplentes las personas que, el año anterior a la conformación o a la elección, hayan sido objeto de una queja formal por conductas relacionadas con acoso laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral en que exista investigación en curso, salvo que medie expresa decisión en contrario motivada por la Gerencia y aprobada por el comité consultivo legal de la empresa.
- 6. la empresa informará a las y los trabajadores de la conformación del Comité dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la elección o designación.

ARTÍCULO 111. REUNIONES Y DECISIONES. El Comité sesionará **ordinariamente** cada mes y **extraordinariamente** cuando se presente una queja o lo convoque el Presidente o cualquier miembro titular por causa justificada.

La sesión podrá celebrarse válidamente con la presencia de la mitad más uno de los miembros titulares. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los asistentes y se consignarán en acta firmada por los miembros presentes.

ARTÍCULO 112. PROCEDIMIENTO Y PLAZOS.

- 1. **Recepción de la queja:** El Comité deberá acoger y registrar la queja en un plazo máximo de **cinco (5) días calendarios** desde su presentación.
- 2. **Revisión del caso:** El Comité examinara de manera confidencial cada caso en específico en un plazo de **cinco (5) días calendarios** prorrogables por **diez**

*"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"*

(10) días calendarios previa justificación escrita de la ampliación del término. Término que no podrá exceder los quince (15) días calendarios.

- 3. **Escucha de las partes:** Dentro de los **cinco (5) días calendarios** siguientes a la recepción, se citará a las partes para entrevistas individuales y reservadas.
- 4. **Conciliación voluntaria:** En un plazo máximo de **cinco (5) días calendarios** después de la escucha, el Comité promoverá un espacio de conciliación, término que podrá prorrogarse por **diez (10) días calendarios** previa justificación escrita de la ampliación del término. Término que no podrá exceder los quince (15) días calendarios.
- 5. **Acuerdos y compromisos:** De lograrse acuerdo, se levantarán actas firmadas por las partes y el Comité, con medidas y plazos concretos para su cumplimiento.
- 6. **Seguimiento:** El Comité verificará el cumplimiento de lo pactado dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes al vencimiento del plazo otorgado en el acuerdo.
- 7. **Escalamiento:** Si no hay acuerdo, si el mismo no se cumple o si la situación reviste gravedad, el Comité remitirá el caso a la Gerencia, al Inspector de Trabajo o a la autoridad competente dentro de un plazo máximo de **quince (15) días calendarios**.

PARÁGRAFO. El procedimiento completo adelantado por el Comité de Convivencia Laboral, desde la recepción de la queja hasta la verificación de cumplimiento o la remisión a las autoridades competentes, deberá desarrollarse en un **término no mayor a sesenta y cinco (65) días calendarios**, conforme a la Resolución 3461 de 2025 y las normas que la reglamenten, modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 113. LIMITACIÓN DE COMPETENCIA. El Comité de Convivencia Laboral **no tiene competencia para determinar si existió o no acoso laboral, acoso sexual o violencia de género**. Su función es preventiva, conciliadora y de canalización, sin perjuicio de las competencias disciplinarias internas de la empresa ni de las autoridades judiciales y administrativas encargadas de determinar responsabilidades.

ARTÍCULO 114. CONFIDENCIALIDAD. Toda la información, documentos y actuaciones del Comité serán tratadas con estricta confidencialidad. Solo se divulgará lo estrictamente necesario a las autoridades competentes o a la gerencia cuando así lo exija la ley o sea imprescindible para la protección de las partes. El incumplimiento de la confidencialidad podrá conllevar responsabilidades disciplinarias.

ARTÍCULO 115. PRESIDENTE Y SECRETARIO. El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario. Las funciones, deberes y responsabilidades del Presidente y del Secretario se regirán por lo dispuesto en la resolución que reglamenta el Comité de Convivencia Laboral (Resolución 3461 de 2025) y por las normas que la modifiquen, complementen o adicionen.

ARTÍCULO 116. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS. Ninguna persona podrá ser objeto de represalias, despido, traslado, sanción o medida adversa por presentar una queja, acudir al Comité, actuar como testigo o participar en sus procedimientos. Cualquier conducta retaliatoria será investigada y sancionada conforme a la normativa aplicable.

ARTÍCULO 117. INFORMES. El Comité presentará a la Gerencia un informe mensual con el consolidado de casos recibidos, resultados de conciliaciones, medidas adoptadas, seguimiento realizado, programas de prevención desarrollados, manuales de convivencia implementados y recomendaciones de mejora.

CAPÍTULO XVIII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 118. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA. Son obligaciones especiales de LA EMPRESA:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Proporcionar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - 1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
 - 2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
 - 3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
 - 4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la empresa, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
 - 5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
 - 6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 - 7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
 - 8. Reconocer un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, siempre y cuando así se haya pactado expresamente con los trabajadores, y se encuentren claramente establecidos los parámetros para verificar el uso de la bicicleta.
- g) 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 examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h) Pagar al trabajador los gastos de transporte, alojamiento y alimentación, si para ejercer sus labores, requiere el desplazamiento a una de las sedes de la empresa.

*"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"*

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 37 DE 51

- i) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- j) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia la correspondiente licencia.
- k) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que LA EMPRESA comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- l) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- m) Cumplir el Reglamento Interno de Trabajo y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- n) Además de las obligaciones especiales a cargo de LA EMPRESA, esta 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 meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.
- o) Cumplir con las obligaciones que le impone la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios como responsable de los datos personales de los trabajadores.
- p) Capacitar a los trabajadores en buenas prácticas en el manejo de la información pública y confidencial, o en los temas que sean necesarios.
- q) Provisionar de herramientas, materiales, software y otros instrumentos a los trabajadores para garantizar la confidencialidad de la información cuando estos se requieran.
- r) Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
- s) Implementar acciones para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
- t) Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- u) Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

ARTÍCULO 119. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados. 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, permaneciendo durante la jornada laboral en el sitio o lugar de trabajo donde desempeñe sus labores , siendo prohibido

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 38 DE 51

salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros por cuestiones diferentes al trabajo.

- b)** No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c)** Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y las obligaciones contractuales, dando estricto cumplimiento a las ordenes verbales y escritas de buen servicio que sean impartidas.
- d)** Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- e)** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- f)** Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de trabajo.
- g)** Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado.
- h)** Cumplir las funciones y/o instrucciones establecidas por LA EMPRESA para cada cargo.
- i)** Asistir a las capacitaciones y/o actividades que programe la empresa y contribuir en el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- j)** Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
- k)** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- l)** Acatar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para el cuidado y prevención de accidentes de trabajo o enfermedades laborales y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. De igual manera, deberá cumplir con las normas, reglamentos, políticas, procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa.
- m)** Registrar en el área de Talento Humano de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- n)** No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA EMPRESA lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. Se entenderá por reservado además de lo establecido por el ordenamiento jurídico, los datos personales semiprivados, privados y sensibles de los empleados, clientes, contratistas, visitantes, así como contraseñas, llaves y códigos de seguridad diseñados para salvaguardar los documentos contentivos de datos personales.
- o)** Conservar bajo condiciones de seguridad los documentos y dispositivos de almacenamiento que contengan datos personales, atendiendo a las directrices establecidas por la Política de Tratamiento de Información Personal de la empresa y demás manuales o protocolos afines.
- p)** Utilizar las tecnologías de la información (computador, teléfono, dispositivos de almacenamiento, etc.), herramientas ofimáticas y correos electrónicos que sean proporcionados por la empresa para el eficaz cumplimiento de sus funciones.
- q)** Comunicar a su superior jerárquico y a quien corresponda cuando se presenten incidentes de seguridad que amenacen con la adulteración, sustracción y pérdida de información reservada.
- r)** Gestionar los requerimientos, solicitudes, términos y demás trámites que le sean entregados en el ejercicio de su cargo.
- s)** Cumplir a cabalidad lo establecido por el Sistema de Gestión de la calidad, Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo y la política de no drogas, alcohol y tabaco.
- t)** Presentar de manera oportuna ante los comités y organismos internos competentes, los reclamos, quejas, peticiones, y denuncias. Cualquier

situación que sea alegada por el trabajador con posterioridad a la terminación del contrato y que no haya sido puesta en conocimiento de LA EMPRESA de manera inmediata a su ocurrencia será tenida por no cierta, hasta que quien la aduce pruebe debidamente lo contrario.

ARTÍCULO 120. PROHIBICIONES A LA EMPRESA. Se prohíbe a la empresa:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con LA EMPRESA, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
- b) Efectuar ningún tipo de deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
- c) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- d) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
- e) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- f) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- g) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- h) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- i) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º 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.
- j) 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. Así mismo cuando se compruebe que LA EMPRESA en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- k) 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.
- l) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- m) Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 40 DE 51

- n) Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- o) Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- p) Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- q) Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- r) Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 121. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer de las instalaciones de la empresa, los útiles de trabajo, materias primas o cualquier otro material o documento sin permiso de la empresa.
- b) Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sea de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- d) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda no autorizadas por el empleador en los lugares de trabajo.
- h) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
- i) Usar los útiles o herramientas suministradas por LA EMPRSEA en objetivos distintos del trabajo contratado.
- j) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros, o que amenace o perjudique los elementos, edificios o sitios de trabajo.
- k) Ejercer dentro del sitio de trabajo ventas y/o actividades comerciales de alguna índole que entorpecen el ejercicio de las labores para las que fueron contratados.

CAPÍTULO XIX. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 122. FALTAS LEVES Y SANCIONES RESPECTIVAS. Serán faltas leves las siguientes:

- 1. Retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- 2. Dormir durante la jornada laboral, sin justificación alguna.
- 3. Ingerir alimentos o bebidas en áreas no permitidas, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- 4. Permanecer en el sitio de trabajo en horas distintas a las de su jornada laboral sin permiso u orden de su superior.
- 5. Las desavenencias (discusiones irrespetuosas, agresiones verbales, actos de violencia, amenazas, injurias o cualquier conducta que altere la convivencia laboral) con sus compañeros de trabajo o cualquier acto de violencia verbal

*“Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**”*

en que incurra para con ellos en desarrollo de sus actividades contractuales presentadas dentro de las instalaciones de la Empresa. **(modificado por observación del 24/06/2026).**

- 6. El presentarse ocasionalmente a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada.
- 7. Realizar rifas, préstamos, cadenas o negocios personales dentro de la empresa y sin autorización de LA EMPRESA .
- 8. Ejercer cualquier conducta discriminatoria, dentro de la jornada laboral o del lugar de trabajo.
- 9. Hacer uso de los dispositivos electrónicos, sistemas, y redes de la empresa para actividades personales o almacenamiento de contenido e información personal.

Las anteriores faltas, según su grado de reincidencia, serán sancionadas de la siguiente manera:

Por primera vez: Dará lugar a la realización de un llamado de atención por escrito, del cual se dejará copia en la hoja de vida del colaborador.

Por segunda vez: Dará lugar a la suspensión del trabajador de uno (1) a tres (3) días de trabajo sin goce de sueldo.

Por tercera vez: La falta pasará a ser calificada como grave en categoría por segunda vez. **(modificado por observación del 24/06/2026).**

PARÁGRAFO PRIMERO: Toda sanción disciplinaria debe observar los principios de legalidad, debido proceso, presunción de inocencia, proporcionalidad y derecho de defensa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. MEMORANDOS PREVENTIVOS. Los memorandos preventivos constituyen una herramienta de gestión y dirección organizacional que permite advertir y prevenir conductas que puedan afectar el normal desarrollo de las actividades laborales. Estos memorandos: I) No constituyen sanción disciplinaria; II) No se equiparán a llamados de atención con copia a la hoja de vida; III) No afectan la situación laboral del trabajador; IV) No requieren apertura de procedimiento disciplinario. Su emisión hace parte del poder de dirección y subordinación reconocido al empleador en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Estos memorandos aplican únicamente a la faltas que no estan catalogadas como leves.

La reiteración de memorandos preventivos podrá servir como elemento de análisis para iniciar un proceso disciplinario formal, pero por sí misma no genera antecedentes sancionatorios.

ARTÍCULO 123. FALTAS GRAVES Y SANCIONES RESPECTIVAS. Serán consideradas como faltas graves, las conductas que se describen a continuación:

- 1. El incumplir con los procedimientos de trabajo y políticas de la empresa.
- 2. La inasistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio de la empresa.
- 3. Ejercer influencias negativas dentro del personal generando un ambiente disociativo que impida las buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa.
- 4. Difundir información, comentarios o rumores carentes de sustento que puedan afectar u ocasionar perjuicio al buen nombre, la reputación, el clima laboral o los intereses de la Empresa, de sus Directivos o de los compañeros de los trabajadores. **(modificado por observación del 24/06/2026).**
- 5. La inasistencia sin justa causa a reuniones, charlas, eventos y capacitaciones programadas por el empleador.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 42 DE 51

6. No registrar diariamente el ingreso y la salida en los turnos establecidos, mediante el capturador biométrico y/o el equipo dispuesto por la empresa para tal fin.
7. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral.
8. No atender las órdenes impartidas por la gerencia, directivos, supervisores o jefes inmediatos que en consideración incumplan con los requerimientos establecidos en las jornadas laborales.
9. Abandono sin excusa suficiente del lugar de trabajo.
10. La ausencia en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
11. No guardar la moral, respeto y/o las buenas relaciones con sus superiores y compañeros.
12. El cumplimiento deficiente, la negligencia, falta de atención o esmero, de las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memorandos, etc., expedidos por la empresa.
13. No dar contestación dentro del plazo a los requerimientos o solicitudes realizadas por LA EMPRESA a través de sus superiores jerárquicos, los clientes, o cualquier autoridad administrativa o judicial.
14. Realizar trabajos en las instalaciones de la empresa para provecho o uso personal sin autorización de LA EMPRESA y que, además, descuide sus labores contractuales y reglamentarias.
15. Cualquier tipo de agresión física a cualquier compañero de trabajo, superior jerárquico o persona externa a la empresa, dentro de la jornada laboral o en el lugar de trabajo. De igual manera, cualquier respuesta grosera dada a un Jefe o superior, Directivos, Socios de la empresa, compañeros de trabajo o a los clientes de ésta.
16. El utilizar dentro de las instalaciones de la empresa teléfonos celulares para atender asuntos de carácter personal durante la jornada laboral.
17. No utilizar la dotación proporcionada por el empleador y los elementos de protección personal durante la jornada laboral sin excusa suficiente.
18. Engañar a la empresa con respecto al objetivo del retiro de cesantías, los permisos remunerados, auxilios monetarios, préstamos y cualquier otro aspecto de la relación laboral.
19. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o promover a su declaración sea que se participe o no en ellas.
20. Utilizar las herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado u operar máquinas distintas de las asignadas. El uso de equipos en trabajos diferentes a los autorizados o asignados por la empresa sin autorización previa del superior jerárquico.
21. No utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados por la empresa, hacer uso inadecuado de los mismos o emplear elementos no autorizados ni asignados por la compañía.
22. El sustraer de la empresa dineros o bienes de la compañía, cualquier elemento, herramienta, materiales, producto, materia prima, retal o insumo de propiedad de esta o de sus clientes o proveedores sin el consentimiento de su jefe inmediato.
23. El retirarse sin justa causa o sin permiso del superior inmediato de los lugares de trabajo y antes de la terminación de la jornada laboral.
24. El malgastar o dejar perder la materia prima, insumos, producto en proceso o terminado; el no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida.
25. La pérdida o deterioro por mal uso de las herramientas y/o elementos de trabajo dadas al trabajador para el desempeño de sus funciones.
26. Negarse injustificadamente a acatar cambios de turno o lugar de trabajo dispuestos por la empresa. **(modificado por observación del 24/06/2026).**
27. Utilizar el nombre de la empresa para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados.

*"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"*

- 28. Instalar, desinstalar, manipular, copiar y en general cualquier tratamiento no autorizado sobre el software o los datos en los equipos de la compañía. De igual manera, la modificación, alteración o cualquier cambio realizado en la configuración de software, hardware, conexiones de red, accesos remotos, o cualquier dispositivo en los equipos de la compañía.
- 29. La utilización sin ser autorizado de los bienes propiedad de la compañía que no necesita para el ejercicio de sus funciones.
- 30. Cualquier daño a la maquinaria por mala operación o manejo.
- 31. No presentar oportunamente reportes de trabajo o informes que le hayan sido requeridos por su jefe Inmediato o la Gerencia.
- 32. El atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de la empresa o dentro de su jornada laboral.
- 33. El no usar el correo corporativo, para comunicación con los clientes o proveedores de la empresa para asuntos relativos a la empresa.
- 34. El realizar conductas impropias que afecten la imagen con los clientes o proveedores.
- 35. El abstenerse de colaborar con la higiene, orden y control de la disposición de desechos sólidos.
- 36. El no guardar en los servidores y archivos de la empresa la información de cualquier tipo de trabajo realizado para la empresa o para el cliente o proveedor.
- 37. El no dejar evidencia de las comunicaciones con los clientes o asociados de la empresa de las comunicaciones manejadas entre ellos.

Las anteriores faltas, según su grado de reincidencia, serán sancionadas de la siguiente manera:

Por primera vez: Podrá ser sancionado con la suspensión del trabajador de tres (3) a ocho (8) días de trabajo, sin goce de sueldo.

Por segunda vez: Podrá ser sancionado con la suspensión del trabajador de nueve (9) a quince (15) días de trabajo, sin goce de sueldo.

Por tercera vez: La falta pasará a ser calificada como gravísima en categoría por segunda vez o dará lugar al despido justificado del trabajador de acuerdo a la gravedad de la misma. **(modificado por observación del 24/06/2026).**

PARÁGRAFO ÚNICO. Toda sanción disciplinaria debe observar los principios de legalidad, debido proceso, presunción de inocencia, proporcionalidad y derecho de defensa.

ARTÍCULO 124. FALTAS GRAVÍSIMAS Y SANCIONES RESPECTIVAS. Serán consideradas como faltas gravísimas, las conductas que se describen a continuación:

- 1. Cualquier violación a las obligaciones, funciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo, en demás comunicaciones, circulares, memorandos, etc., expedidos por la empresa.
- 2. La falsificación en los registros de hora de entrada o salida para sí o sus compañeros.
- 3. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa.
- 4. El acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, siempre que sea comprobable mediante el procedimiento que estipula la Ley 1010 de 2006.
- 5. Presentarse a las instalaciones de trabajo, o a la jornada laboral, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes y que afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.
- 6. Cualquier acción u omisión, accidental o intencional, pérdida o daño económico en las instalaciones, obras, maquinaria, mercancía, instrumentos y demás objetos de la empresa y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de los trabajadores.

- 7. La realización de cualquier actividad o procedimiento no autorizado por el empleador.
- 8. Incitar a la declaración de huelgas o paros no autorizados por la Ley.
- 9. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicios de terceros sin autorización del empleador dentro de la jornada laboral.
- 10. Extraer información de la empresa (clientes, productos, trabajos, etc) para ser usada en provecho personal o de la competencia.
- 11. El no acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad o accidente de trabajo o el no reportar accidentes de trabajo dentro del término de Ley.
- 12. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa.
- 13. Cualquier información falsa suministrada a la empresa.
- 14. El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo.
- 15. La conducta negligente, descuidada o dolosa que ocasione perjuicios de cualquier naturaleza a la empresa.
- 16. Solicitar favores, dádivas, beneficios o privilegios a clientes o proveedores, o establecer con ellos relaciones ajenas a la relación comercial o laboral que comprometan la imparcialidad del trabajador o afecten los intereses de la empresa. **(modificado por observación del 24/06/2026).**
- 17. Ejercer cualquier forma de discriminación, acoso sexual y acoso laboral dentro del entorno de trabajo. Asimismo, conductas, comentarios, insinuaciones, intimidaciones, amenazas o cualquier comportamiento que atente contra la integridad física, psicológica o moral de las personas.
- 18. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE, así como con las obligaciones establecidas en el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva – SAGRILAF
- 19. Ausentarse injustificadamente del trabajo durante la jornada laboral, ya sea en la mañana, en la tarde o en el turno asignado, cuando dicha ausencia cause un perjuicio de consideración a la empresa. **(modificado por observación del 24/06/2026).**
- 20. Ejercer cargos en empresas competidoras o clientes, o realizar actividades paralelas que compitan con la empresa.
- 21. Aprobar o influir en contrataciones con proveedores que sean familiares o empresas donde el trabajador tenga participación económica.
- 22. Utilizar información reservada de la compañía para beneficio personal.
- 23. Aceptar regalos, comisiones o dádivas de proveedores o clientes que busquen condicionar decisiones.
- 24. La no declaración y no actualización del Conflicto de Interés.
- 25. Cuando la declaración de un conflicto de interés evidencie una situación que no pueda ser mitigada o gestionada y que comprometa de manera grave los intereses de la empresa, esta podrá adoptar las medidas administrativas o laborales que correspondan, incluida la terminación del contrato de trabajo, cuando exista una causa legal o contractual que la justifique. **(modificado por observación del 24/06/2026).**

Las conductas previstas en los numerales 5, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 21, 26 y 27 del artículo 124 del presente Reglamento Interno de Trabajo serán sancionadas, aun cuando se cometan por primera vez, con la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Respecto de las demás conductas contempladas en el artículo 124, las sanciones se impondrán de acuerdo con la gravedad de la falta y su reincidencia, de la siguiente forma: **(modificado por observación del 24/06/2026).**

Por primera vez: Podrá ser sancionado con la suspensión del trabajador de ocho (8) días de trabajo sin goce de sueldo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PPW-RGL-GTH-01
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 45 DE 51

Por segunda vez: Podrá ser sancionado con la suspensión del trabajador de dieciséis (16) a sesenta (60) días de trabajo sin goce de sueldo, pudiendo dar lugar según la gravedad de la falta al despido justificado del trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO. Toda sanción disciplinaria debe observar los principios de legalidad, debido proceso, presunción de inocencia, proporcionalidad y derecho de defensa.

ARTÍCULO 125. TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA. La parte que decida dar por terminado el contrato de trabajo deberá manifestar a la otra, en el momento mismo de la finalización de la relación laboral, el motivo determinante de la decisión, no siendo válidas causales diferentes alegadas con posterioridad. Lo anterior de conformidad con el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo.

Así mismo, al finalizar el contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir su liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones, este valor se le pagará contado a partir de la finalización del vínculo laboral mientras la sociedad realiza las respectivas verificaciones en nómina a las que haya lugar.

ARTÍCULO 126. SON JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, POR PARTE DE PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A. LAS SIGUIENTES:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o fuera del servicio y en contra del empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las instalaciones de la empresa, lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La inhabilidad del trabajador para desarrollar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.

14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A. de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

ARTÍCULO 127. SON JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte de PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A., respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, maltratos o amenazas graves inferidas por la empresa contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de los directivos de PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A. o de sus representantes, que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A. no diligencie para modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A. al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A., de sus obligaciones legales.
7. La exigencia de PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A., sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A., de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.

ARTÍCULO 128. CONDICIÓN RESOLUTORIA TÁCITA POR INCUMPLIMIENTO DE LO PACTADO. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de la empresa, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, la empresa deberá al trabajador una indemnización en los términos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XX. PROCEDIMIENTOS PARA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 129. GARANTÍAS AL DEBIDO PROCESO. En cumplimiento al debido proceso, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, LA EMPRESA deberá oír al trabajador directamente, garantizando todas las garantías pertinentes para el legítimo ejercicio de su derecho al debido proceso, a la defensa, y a la contradicción de las pruebas que llegasen a ser presentadas en su contra.

ARTÍCULO 130. CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS. Garantizando el cumplimiento del derecho al debido proceso, la comunicación formal de apertura al proceso disciplinario deberá realizarse, de conformidad con los siguientes parámetros:

1. Determinar la fecha, hora, lugar y medio por el cual se desarrollará la correspondiente diligencia.
2. Contener los hechos que dan lugar al proceso disciplinario, los posibles cargos a ser imputados, y su respectiva referencia reglamentaria y normativa, así como las pruebas que sustentan las acusaciones.
3. La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la Ley, en el Reglamento Interno de Trabajo y/o en el Contrato de Trabajo.
4. El traslado al trabajador (a) de cada una de las pruebas que fundamentan los hechos y conductas del proceso.
5. La indicación del término durante el cual el trabajador (a) puede manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir pruebas y allegar las que considere pertinentes y necesarias para sustentar su defensa, término que en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días.
6. Ser notificado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento que tuviere LA EMPRESA de los hechos para la realización de la diligencia de descargos.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento. Para trabajadores sindicalizados o beneficiarios de la convención colectiva de trabajo se regirá por lo acordado en esta.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO TERCERO: El presente procedimiento disciplinario podrá realizarse utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ARTÍCULO 131. DILIGENCIA DE DESCARGOS. Durante el desarrollo de la diligencia de descargos, serán desarrolladas las siguientes etapas:

1. Poner en conocimiento del trabajador todas las prerrogativas a las que tiene derecho, en aras de garantizar el debido proceso.
2. Recordar al trabajador los hechos en los que se fundamentan las acusaciones, de conformidad con lo manifestado en la correspondiente citación.
3. Indicar al trabajador los posibles cargos a ser imputados, y su sustento normativo, en armonía con lo señalado en la comunicación de apertura del proceso disciplinario.
4. Escuchar la declaración libre del trabajador.
5. Hacer las preguntas pertinentes y necesarias para lograr la claridad y especificación de las manifestaciones realizadas por el colaborador.
6. Recibir las pruebas que el trabajador tenga a bien aportar.
7. Escuchar los testimonios que el trabajador decida presentar.
8. Redactar, revisar y suscribir el acta donde quede debidamente registrado el resultado de las etapas previamente adelantadas.
9. Informar al trabajador el tiempo estimado en que la empresa adoptará una decisión dentro del proceso disciplinario, la cual será dentro de un término de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente a la realización de la diligencia de descargos.

La diligencia de descargos deberá realizarse dentro de un término prudencial que, en ningún caso, **podrá exceder de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación efectuada por la empresa sobre la realización de dicha diligencia**, salvo

que el trabajador solicite su aplazamiento o se presenten circunstancias de fuerza mayor. Así mismo, cuando sea necesaria la ampliación del término para recaudar pruebas que garanticen la transparencia del procedimiento, podrá otorgarse **una prórroga de hasta cinco (5) días hábiles adicionales**, previa notificación a las partes o mediante la suscripción de un acuerdo en el que consten dicha circunstancia y la respectiva prórroga.

En caso de que el empleador identifique una nueva prueba posterior a la comunicación formal para la diligencia de descargos, deberá para garantizar el derecho de defensa, informar y dar un nuevo tiempo para preparar que el trabajador prepare su defensa de conformidad con la Circular 0048 de 2026 emitida por el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 132. DECISIÓN DISCIPLINARIA. Habiendo sido debidamente surtida la diligencia de descargos, dentro de los **cinco (5) días hábiles siguientes a la realización de la diligencia de descargos**, la empresa adoptará la decisión correspondiente, la cual deberá ajustarse a los siguientes lineamientos:

1. Incorporar en su contenido:
 - a. Los hechos que dieron lugar al proceso disciplinario.
 - b. Los cargos imputados.
 - c. Las consideraciones realizadas y la valoración de las manifestaciones y pruebas aportadas por el trabajador en la diligencia de descargos.
 - d. La decisión adoptada.
 - e. La información correspondiente a los recursos procedentes y los términos para su interposición.
2. Ser notificada directamente al trabajador de forma física o por medio electrónico, dejando constancia de su debida notificación.

ARTÍCULO 133. RECURSOS PROCEDENTES CONTRA LAS DECISIONES DISCIPLINARIAS:

Contra las decisiones disciplinarias procederá el recurso de apelación el cual se interpondrá de manera escrita y en el término de **cinco (5) días hábiles siguientes** a la notificación de la decisión. La Gerencia de la empresa, dispondrá de un término de **cinco (5) días hábiles para resolver el recurso interpuesto**, decisión que deberá ser debidamente motivada y notificada al trabajador.

PARAGRAFO PRIMERO: En los procesos disciplinarios adelantados por la Gerencia de la empresa, el recurso de apelación deberá ser interpuesto ante el Presidente de la Junta Directiva.

PARAGRAFO SEGUNDO: Las sanciones disciplinarias se harán efectivas una vez la decisión quede en firme, dentro de un término razonable y atendiendo las necesidades operativas de la empresa.

ARTÍCULO 134. INEFICACIA DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con omisión total o parcial del trámite previamente señalado con la finalidad de garantizar el debido proceso.

ARTÍCULO 135. RECLAMOS LABORALES, PRESENTACIÓN Y TRÁMITE: Los reclamos de los trabajadores deberán presentarse ante sus superiores jerárquicos, la persona que ocupe en la empresa el cargo de Jefe de Talento Humano o ante la persona que la empresa designe para tal fin, quien deberá resolverlos dentro del marco normativo y reglamentario vigente.

CAPÍTULO XXI. SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO INTEGRAL DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA - SAGRILFT Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – PTEE

ARTÍCULO 136. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR EN RELACION AL SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO INTEGRAL DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA - SAGRILIFT Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – PTEE:

1.cumplimiento del Código de Ética y Políticas de Anticorrupción: El trabajador se compromete a cumplir con todas las políticas de transparencia, ética y anticorrupción establecidas por la empresa, incluyendo el Código de Ética y las directrices de prevención del fraude, corrupción y soborno transnacional.

2.Participación en SAGRILIFT: El trabajador deberá cumplir con todas las obligaciones establecidas en el SAGRILIFT, incluyendo la identificación, reporte, mitigación de riesgos relacionados con el Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

3.Confidencialidad y Manejo de Información: El trabajador deberá manejar con estricta confidencialidad la información sensible relacionada con clientes, proveedores y otras contrapartes, y se compromete a seguir los procedimientos internos para proteger dicha información de accesos no autorizados.

4.Reporte de Operaciones Inusuales o Sospechosas: El trabajador se compromete a reportar inmediatamente cualquier operación, transacción o comportamiento sospechoso que pueda estar relacionado con actividades de Lavado de Activos o Financiación del Terrorismo, siguiendo los canales de reporte establecidos por la empresa.

5.Declaración y Gestión de Conflictos de Interés: El trabajador deberá declarar cualquier conflicto de interés que pueda afectar su imparcialidad en la toma de decisiones y que pudiera implicar un riesgo en el cumplimiento de las políticas de SAGRILIFT.

6.Capacitación Continua: El trabajador se obliga a participar activamente en todas las sesiones de capacitación y actualización relacionadas con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE, así como con Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva - SAGRILIFT, para asegurar su conocimiento y comprensión de las normativas aplicables.

PARAGRAFO ÚNICO: El incumplimiento de las obligaciones descritas en el presente artículo podrá constituir falta gravísima y será sancionado conforme a lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XXII. CONFLICTO DE INTERÉS

ARTÍCULO 137. DEFINICIÓN: Existe conflicto de intereses cuando los intereses personales del trabajador, sus familiares (hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil³) o sus allegados, directa o indirectamente, influyen o podrían influir en la objetividad de sus decisiones o actuaciones en favor de la empresa, buscando un beneficio propio o de terceros.

El trabajador está obligado a declarar por escrito a su superior inmediato o a la Jefatura de Talento Humano, cualquier situación real, potencial o aparente de conflicto de interés de la cual tenga conocimiento.

³ Primer grado de consanguinidad: padres, madres, e hijos/as.
Segundo grado de consanguinidad: hermanos/as, abuelos, y nietos.
Primer grado de afinidad: Cónyuges, suegros, yernos/nueras.
"Original- copia controlada si es consultado desde el sitio web, sitio centralizado en la nube o en formato físico que la organización dispone para el SGC- si este documento es descargado o impreso es **COPIA NO CONTROLADA**"

La omisión de la declaración de conflicto de intereses o la violación de las prohibiciones establecidas dará lugar a sanciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: En el caso de la declaración de conflicto de interés por parte de un trabajador (s) será sometida a estudio y evaluación por parte de la Compañía, con el propósito de establecer la naturaleza y gravedad de la situación planteada debido a las implicaciones y eventuales riesgos que dicho conflicto de interés pueda representar para los intereses y operaciones de la empresa. Así mismo, para determinar la situación laboral del o los trabajadores implicados, incluyendo la posibilidad de terminación del contrato.

PARAGRAFO SEGUNDO: La presente cláusula no limita el derecho constitucional ni impide al trabajador ejercer actividades lícitas adicionales, salvo que exista incompatibilidad, competencia desleal, afectación a la confidencialidad o incumplimiento de sus obligaciones laborales.

CAPÍTULO XXIII. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 138. PREVALENCIA E INCLUSIÓN DE DERECHOS CONVENCIONALES O DE PACTO. Las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo se interpretarán y aplicarán sin perjuicio de los derechos, beneficios y garantías vigentes y reconocidos a los trabajadores en convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales, contratos individuales de trabajo o cualquier otro instrumento válido conforme a la ley.

En caso de existir discrepancia entre lo previsto en este Reglamento y lo establecido en los instrumentos anteriormente mencionados, prevalecerá la norma que resulte más favorable para el trabajador, sin desconocer la normas, leyes, decretos o circulares emitidas y las cuales tendrán fuerza vinculante y serán parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo.

La expedición, modificación o aplicación del presente Reglamento no podrá entenderse como limitación, sustitución o desmejora de derechos convencionales o de pacto vigentes.

ARTÍCULO 139. REMISIÓN A POLÍTICAS INTERNAS ESPECÍFICAS. Sin perjuicio de lo previsto en este Reglamento, los temas relacionados con:

- a. Prevención y atención del acoso laboral, sexual o cualquier forma de violencia en el trabajo;
- b. Consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas;
- c. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST);
- d. Procedimiento disciplinario; y

Cualquier otra materia que se encuentre específicamente regulada en políticas, manuales, protocolos o lineamientos internos de la Compañía, se regirán de manera principal por lo dispuesto en dichas políticas internas, las cuales hacen parte integral del presente Reglamento.

En todo caso, tales políticas deberán ser divulgadas oportunamente a los trabajadores y aplicarse en armonía con la normativa laboral vigente, la convención o pacto colectivo aplicable y el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 140. DEROGATORIAS. Desde la fecha que entra en vigencia el presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa, así como las políticas o

procedimientos que sean contrarios a lo establecido en este Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 141. ACTUALIZACIÓN. El presente Reglamento Interno de Trabajo será revisado al menos cada dos años o ante cambios normativos importantes.

ARTÍCULO 142. CLAUSULAS INEFICACES. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran 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 143. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA. Este reglamento se entenderá actualizado de pleno derecho en caso de modificarse, derogarse o sustituirse disposiciones legales o reglamentarias que afecten su contenido, especialmente en materia de contratación, jornada laboral, sanciones y poder de dirección, conforme a la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO XXIV. PUBLICIDAD

ARTÍCULO 144. PUBLICACIÓN FÍSICA DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. El presente reglamento se publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos.

Los trabajadores contarán con 15 días hábiles desde la fecha de su publicación, para solicitar a la empresa los ajustes de aquellas cláusulas que en su concepto contravengan las normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 145. NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA Y VIRTUAL. El Reglamento Interno de Trabajo será puesto en conocimiento a los trabajadores a través de remisión electrónica con destino a sus cuentas de correo corporativo o página web de la empresa. A partir del envío de dicha comunicación, se presumirá que el trabajador tiene pleno conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo que hace parte integral de su contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXV. VIGENCIA

ARTÍCULO 146. VIGENCIA. El presente reglamento entrará a regir desde su publicación, sin perjuicio de las modificaciones que puedan llegar a efectuarse por solicitud de los trabajadores, por decisión de LA EMPRESA , o por orden del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Cualquier modificación posterior a la vigencia del presente reglamento interno de trabajo por cumplimiento de la ley, o del requerimiento de la autoridad competente, será socializada y publicada, por vía documental o electrónica, para que los trabajadores tengan conocimiento de las mismas.

Se suscribe en Floridablanca a los dos (2) días del mes de junio del año dos mil veintiséis (2026).


EDUARDO ANTONIO RUIZ ORTIZ
PALMERAS DE PUERTO WILCHES S.A.