



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: Junio 4 de 2026

Barranquilla D.E. | Cra 54 # 74 - 134 OF 106, Centro Bancario 54 | Celular 3145951504
Sede Operativa, Plantación | Ruta Nacional 49, kilómetro 15 sur de Codazzi, Cesar | Celular 3145951505
Nit: 890.105.500 -2 | palcarmelo@palcarmelo.com | www.palcarmelo.com

CAPÍTULO I CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1: De acuerdo con los art.104 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo, están obligados a tener un reglamento interno de trabajo todos los empleadores (personas naturales o jurídicas), que ocupen a más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente, si la compañía es comercial; o las que ocupen a más de diez (10), si la compañía es industrial; o las que ocupen a más de 20, si la compañía está dedicada a actividades agrícolas, ganaderas o forestales.

ARTÍCULO 2: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por PALMAS MONTECARMELLO S.A.S., a sus disposiciones quedan sometidos tanto LA SOCIEDAD, como los centros de trabajos, sus trabajadores y/o tele trabajadores, trabajadores remotos, trabajadores en casa, y hace parte de los contratos verbales o escritos celebrados o que se celebren con PALMAS MONTECARMELLO S.A.S

Sobre el contenido del articulado de este reglamento priman los mandatos de orden legal que expresamente y en forma clara prescriben las disposiciones laborales vigentes.

En razón al contenido general de las disposiciones laborales, el propósito del este reglamento no es otro que el fiel cumplimiento a lo establecido por el Título IV del Código sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes.

Sin perjuicio de los mandatos legales de las disposiciones constitucionales, este reglamento interno de trabajo regula y establece como norma las relaciones de trabajo entre la sociedad y sus trabajadores, para desarrollar adecuada y eficiente las labores profesionales en un marco de efectividad y productividad.

La sociedad entiende que las buenas relaciones laborales nacen dentro de un espíritu de colaboración y respeto mutuo, consideración y armonía que hará que tanto la sociedad como sus trabajadores alcancen los fines profesionales, sociales, económicos que beneficien ambas partes.

ARTÍCULO 3: DESCRIPCIÓN DE LA SOCIEDAD:

RAZÓN SOCIAL	PALMAS MONTECARMelo S.A.S
N.I.T.	890.105.500-2
REPRESENTANTE LEGAL	HERNÁN JOSÉ LACOUTURE LACOUTURE
CEDULA DE CIUDADANÍA	8.274.867
SEDE PRINCIPAL	CRA 54 N° 74 -134 OFICINA 106
TELÉFONO MÓVIL	314 5951504 - 3145951505
CLASE DE RIESGO	I, II,IV,V
CÓDIGO ACTIVIDAD (CIUU)	0126
FECHA DE CONSTITUCIÓN	17/12/1974
CORREO ELECTRÓNICO	PALCARMelo@PALCARMelo.COM
PÁGINA WEB	HTTPS://WWW.PALCARMelo.COM
NATURALEZA JURÍDICA	JURIDICA - TIPO SAS
CORREO COMITÉ DE CONVIVENCIA	comite.convivencia@palcarmelo.com
CORREO ACOSO SEXUAL	denuncias@palcarmelo.com

ARTÍCULO 4: ORGANIGRAMA

Según documento O-GH-01 Organigrama

**CAPÍTULO II
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 5: Finalidad del reglamento: Este reglamento de trabajo es un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una sociedad que, al igual de otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional... (**CSJ.CAS, LABORAL, SENT.DIC11/80**).

Los casos no previstos en este reglamento deberán resolverse de acuerdo con la Ley Laboral vigente y demás disposiciones de orden social, los principios generales de derecho y demás preceptos aplicables.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 6: Quien aspire a tener un cargo dentro de la sociedad PALMAS MONTECARMelo S.A.S., debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía según el caso o cédula de extranjería o permiso especial de permanencia (Este aplica para trabajador extranjero).
- Certificación del último empleador con quien haya trabajado, si los hubiere, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado,
- Licencia de conducción en su caso.
- Examen de ingreso, realizado por médico en Salud Ocupacional. Además, el aspirante deberá someterse a los exámenes y pruebas prescritas por la sociedad para acreditar su habilidad, capacidad, formación técnica y/o académica, condiciones físicas y disciplinarias para el buen cumplimiento de sus obligaciones.
- Los profesionales que acrediten título profesional, técnico, tecnólogo, deberán acreditar sus respectivos certificados.

PARÁGRAFO 1: Una vez recibidos los documentos anteriores la empresa queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, de acuerdo con lo contemplado en la Ley de protección de datos (1582/2012) y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato.

Adicionalmente, efectuará los exámenes, pruebas y entrevistas asumiendo sus costos conforme a lo que dispone la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, como también la Resolución 1843 /2025 con el propósito de establecer la competencia del aspirante para desarrollar la labor requerida, al igual que los exámenes médicos pre-ocupacionales que se determinen de acuerdo con la labor a ocupar. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

PARÁGRAFO 2: Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la sociedad para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el presente artículo, se entenderá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual.

PARÁGRAFO 3: PALMAS MONTECARMelo S.A.S podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

ARTÍCULO 7: PROCESO DE ADMISIÓN: Una vez identificada la necesidad del cargo, se procederá a la creación de la vacante, la cual será registrada en la Agencia Pública de Empleo, en cumplimiento de la Ley 1363/2013, art 31.

Primero: La sociedad PALMAS MONTECARMELO S.A.S. creará la necesidad del cargo y creará la vacante.

Segundo: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. realizará el reclutamiento de los postulantes, Se verificará antecedentes en cumplimiento de la política Sagrifaf.

Tercero: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. realizará dos entrevistas, una en talento humano y otra técnica.

Cuarto: Se enviará al aspirante a que realice el examen médico ocupacional de ingreso.

Quinto: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. realizara la respectiva afiliación a la ARL.

Sexto: Se firmará el contrato de trabajo y se procederá a la afiliación a EPS y fondo Pensión y a caja de compensación.

Séptimo: Se realizará el proceso de inducción y entrenamiento.

Octavo: Se hará la entrega de los elementos de protección personal.

PARÁGRAFO 1: La sociedad PALMAS MONTECARMELO S.A.S. cumplirá lo dispuesto en el artículo 230 del C.S.T., el cual manifiesta que todo trabajador recibirá su dotación siempre y cuando haya cumplido más de tres (03) meses de servicio a la sociedad; sin embargo, de acuerdo con las funciones ejercidas por el trabajador, se hará la entrega al momento del ingreso a la sociedad la dotación correspondiente para el desempeño de sus funciones.

PARÁGRAFO 2: CONTRATACION PARA PERSONAS EXTRANJERAS- PALMAS MONTECARMELO S.A.S
De acuerdo con la legislación nacional, los extranjeros gozan en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos, incluido el derecho al trabajo reconocido en el artículo 25 de la Constitución. Por lo que, al contratar un extranjero, para laborar en Colombia, la sociedad debe cumplir con las mismas obligaciones laborales que tiene respecto con los trabajadores colombianos, y prevista en los diferentes cuerpos normativos, que son • Constitución: artículo 53. • Código Sustantivo del Trabajo. • Decreto-Ley 2351 de 1965. • Ley 50 de 1990. • Ley 100 de 1993. • Ley 797 de 2003 • Ley 2466 de 2025.

PALMAS MONTECARMELO S.A.S deberá exigir los siguientes documentos para vincular, contratar, emplear o admitir a un extranjero:

- Visa de acuerdo con el estatus migratorio del trabajador extranjero.
- Permiso Especial de Permanencia (PEP) y el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).
- Oficio escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.
- Si el trabajador extranjero va a ejercer alguna profesión que este regulada, se requiere de una Matricula Temporal Especial que otorgan los Consejos profesionales para el ejercicio de la profesión de cada área del conocimiento.

PARÁGRAFO 3: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, artículo 15, numeral 17, la empresa garantizará en sus procesos de selección, admisión y vinculación laboral la inclusión de

personas con discapacidad debidamente certificada, asegurando condiciones de igualdad, no discriminación y acceso efectivo al empleo. En tal sentido, la existencia de una condición de discapacidad no podrá constituir causal de exclusión automática, debiendo evaluarse de manera objetiva el cumplimiento de los requisitos del cargo y la posibilidad de implementar ajustes razonables que permitan el desempeño de las funciones esenciales del mismo, conforme a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación laboral.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8: La sociedad PALMAS MONTECARMELO S.A.S. queda sometida a las disposiciones vigentes del código sustantivo del trabajo que regulan la figura del periodo de prueba dentro del contrato de trabajo, tal como se encuentra previsto en sus artículos 76 y 77 o por aquellas disposiciones que en el futuro las reformasen. Cualquier modificación que incorpore la sociedad PALMAS MONTECARMELO S.A.S. en cuanto al periodo de prueba, la cual sólo puede beneficiar a sus trabajadores, se establecerá dentro del contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO V CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. se compromete a contratar a su personal bajo las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente, atendiendo a la naturaleza de las funciones a desempeñar y a las necesidades operativas del servicio. Esta contratación tendrá como finalidad garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, fomentar un ambiente de trabajo seguro y digno, y contribuir al aumento de la productividad institucional. En todo caso, se respetarán los principios de legalidad, continuidad y formalización del empleo.

ARTÍCULO 10: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo, por duración de la obra o labor contratada, o a término indefinido, de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente. La elección de la modalidad contractual se hará atendiendo a las necesidades del servicio, la duración de los proyectos, y la naturaleza de las funciones a desempeñar, garantizando siempre el cumplimiento de los principios de legalidad, proporcionalidad y estabilidad en el empleo.

ARTÍCULO 11. Los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO 1. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas

causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”.

PARÁGRAFO 2. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO. PALMAS MONTECARMELO S.A.S. podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas: Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, 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 previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

ARTÍCULO 12: 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, éste 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.

Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, 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, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

CAPÍTULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la sociedad. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos a la seguridad social integral de todas las prestaciones sociales proporcionalmente al tiempo laborado (Art. 6°, C.S.T.).

LA SOCIEDAD podrá requerir el cumplimiento de sus objetivos y el desarrollo normal del negocio de trabajadores en misión, quienes, siempre devengarán un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de LA SOCIEDAD usuaria que desempeñen la misma actividad, y en todo caso estarán sujetos a lo establecido en el Decreto 4369 de 2006.

CAPÍTULO VII CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 14. 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. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 15. Pueden desarrollar una relación de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata la Ley.

ARTÍCULO 16. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información (Decreto 933 de 2003 y Decreto 0223 del 05 de marzo de 2026):

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.

4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 17. Durante toda la vigencia de la relación. El aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual Si es una formación dual, recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. 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.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO 1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por **PALMAS MONTECARMELO S.A.S** como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de **PALMAS MONTECARMELO S.A.S** y de sus funciones. (Ley 2466 del 2025, artículo 81 que modifico el Art 34 de la Ley 789 de 2002 y el Decreto 0223 del 05 de marzo de 2026).

PARÁGRAFO 2. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada aprendiz que no contraten.

En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria". (Ley 2466 del 2025, artículo 23 que modifico el Art 34 de la Ley 789 de 2002 y Decreto 0223 del 05 de marzo de 2026).

CAPÍTULO VIII HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18: Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que la sociedad les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la Sociedad PALMAS MONTECARMELO S.A.S. son las que a continuación se expresan, así:

Sede	Lun, Mar, Jue, Vie	Miércoles	Sábado
Oficina Principal	7:30 AM a 12:00 M	7:30 AM a 12:00 M	
	1:30 PM a 5:30 PM	1:30 PM a 5:30 PM	
Plantación	6:00 AM a 12:00 M	6:00 AM a 12:00 M	6:00 AM a 12:00 M
	1:00 PM a 2:30 PM	1:00 PM a 3:00 PM	

Los periodos de descanso dentro de la jornada de trabajo es el siguiente:

Personal Administrativo Oficina Principal: lunes a viernes de 12:01 M a 1:29 P.M.

Personal Administrativo / Plantación: lunes a viernes de 12:01 M a 12:59 P.M.

Personal Operativo Plantación: 12:01 M a 12:59 P.M.

PARÁGRAFO 1: Los días laborales son de lunes a sábado.

LA SOCIEDAD podrá acordar con los trabajadores administrativos, no acudir el día sábado, sin embargo, en cumplimiento de la jornada laboral semanal, sin que represente horas extras o jornada adicional, el trabajador estará disponible para efectos de realizar actividades de requerimientos de información, y/o reunión frente a las obligaciones del cargo.

PARÁGRAFO 2: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. no se encuentra sujeta a las disposiciones previstas en título IV CAPÍTULO II en los artículos 164 como tampoco 165 y 166 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, en el evento que lo considere necesario acordarlas con ciertos trabajadores, como consecuencia de las características de sus labores, así se establecerá dentro del respectivo contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 3: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Ley 2191 de 2022/artículo 6. Sin embargo, la Corte Constitucional por Sentencia C-303 del 2023 Declara EXEQUIBLE el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión, en consecuencia de lo anterior PALMAS MONTECARMELO S.A.S respetara las disposiciones frente a la desconexión laboral como derecho humano de todos los trabajadores, observando la necesidad y la proporcionalidad de los trabajadores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

PARÁGRAFO 4: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. reducirá la jornada laboral semanal de manera gradual tal como lo establece el artículo 3 la Ley 2101 del 2021, es menester indicar que el personal tendrá como jornada laboral semanal de 42 horas sin disminuir el salario de los trabajadores, y se respetaran los derechos adquiridos de los trabajadores, esto será a partir del 16 de julio 2026.

AÑO 2025	44 HORAS SEMANALES
AÑO 2026	42 HORAS SEMANALES

CAPÍTULO IX HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

ARTÍCULO 19: Trabajo ordinario y nocturno. De conformidad con las disposiciones de la Ley 2466 de 2025:

- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (19:00 p.m.).
- Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (19:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 20: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias sin exceder de doce (12) horas semanales, y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste: siempre que la sociedad en vista de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario. (Artículo 1º, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 21: Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. La hora en día de descanso obligatorio tendrá un recargo del 100% (que se aplicará progresivamente según los plazos establecidos en la Ley 2466 de 2025).
5. La hora nocturna en día de descanso obligatorio tendrá un recargo del 135% (que se aplicará progresivamente según los plazos establecidos en la Ley 2466 de 2025)
6. La hora extra diurna en día de descanso obligatorio tendrá un recargo del 125% (que se aplicará progresivamente según los plazos establecidos en la Ley 2466 de 2025).
7. La hora extra nocturna en día de descanso obligatorio tendrá un recargo del 175% (que se aplicará progresivamente según los plazos establecidos en la Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 22: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente. (Artículo 134, ordinal 2., C.S.T.). La sociedad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores.

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

PARÁGRAFO: En caso de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse, se podrá aumentar el límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del C.S.T., por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la sociedad sufra una perturbación grave.

La sociedad llevará un registro de las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo. (Parámetros para el registro Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO X DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once 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.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique a prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (L.50/90, Art. 26, Núm. 5º).

PARÁGRAFO 2: labores agropecuarias. - Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo (CST Art.179) y con derecho al descanso compensatorio.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. RECARGO POR TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 24: El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) de acuerdo con el párrafo 5, 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. 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.

PARÁGRAFO 1. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 2. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3. Para todos los efectos, cuando este Reglamento, o las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo hagan referencia a "dominical", se entenderá que trata de "*día de descanso obligatorio*".

PARÁGRAFO 4. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 5. El recargo del 100% de que trata este artículo, será implementado así:

- 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.

PARÁGRAFO 6. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador a trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador a trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 7. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero, a su elección. Y cuando labore habitualmente, tendrá derecho tanto a la retribución en dinero, como al día de descanso compensatorio remunerado.

PARÁGRAFO 8. El descanso semanal compensatorio a que se refiere el artículo anterior podrá darlo la empresa en alguna de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
- b) Desde el mediodía a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

PARÁGRAFO 9. Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la Institución fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

CAPÍTULO XI VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (CST; Art.186, Num.1°).

La época de vacaciones debe ser señalada por la sociedad a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con Quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. (CST, Art. 187).

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (CST, Art.188).

Entre el empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso de los numerales anteriores se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189, C.S.T.). No se compensarán vacaciones de manera consecutiva.

En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trata de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (CST, Art.190).
3. Para trabajadores menores de 18 años no proceden la acumulación de periodos de vacaciones. (Decreto1072 de 2015 Artículo 2.2.1.2.2.3).

ARTÍCULO 26: Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y

proporcionalmente por día laborado cualquiera sea la clase de contrato. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

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

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a 1 año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (L.50/90, Art. 3.).

ARTÍCULO 28: Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (D.13/67, Art. 5°)

ARTÍCULO 29: La sociedad pagará al trabajador por concepto de vacaciones de la siguiente manera de acuerdo con la normatividad legal vigente:

Disfrutadas en tiempo: El empleador cancelará los aportes al Subsistema de Seguridad Social (salud, pensión,) y parafiscales (SENA.2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el pago de dichos aportes se efectuará sobre el último salario base de cotización reportado con anterioridad a la fecha en la cual el trabajador hubiere iniciado el disfrute de las respectivas vacaciones. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).

Compensadas en dinero por la terminación del Contrato: La sociedad cancelará los aportes a parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el valor reconocido en la liquidación al momento de terminar el contrato de trabajo. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).

CAPÍTULO XII PERMISOS, LICENCIAS REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS

ARTÍCULO 30: PALMAS MONTECARMELO S.A.S concederá permisos, y/o licencias remuneradas o no remuneradas a LOS TRABAJADORES, que según el procedimiento establecido en el presente CAPÍTULO lo requieran, atendiendo a los criterios de necesidad y urgencia y recurrencia de esta figura.

ARTÍCULO 31: Permiso es la autorización que se concede a un trabajador para dejar de asistir al trabajo, por un lapso no menor de un (1) día, quedando condicionada a la necesidad de servicio, no siendo obligatorio concederla, salvo disposición legal expresa, no obstante, los permisos para citas médicas deben ser solicitadas por el trabajador con una anticipación de dos (2) días antes de la cita médica. Posteriormente a la cita médica el trabajador tendrá un término máximo de 2 días para presentar la constancia que demuestre la asistencia a la cita médica.

PARÁGRAFO 1: La ausencia por enfermedad general solo se justificará mediante la presentación de la respectiva incapacidad expedida por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador. Esta incapacidad deberá presentarse a la sociedad a más tardar al día siguiente de su expedición.

PARÁGRAFO 2: El trabajador deberá reintegrarse a sus labores habituales el día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada se considerará como abandono del puesto y constituye justa causa para terminar el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 3: En los casos de que el trabajador falte a su puesto de trabajo y no presente justificación durante un lapso de más de dos (2) días, se enviará oficio al trabajador al último domicilio registrado en la hoja de vida, con el fin de que en un término no inferior de un día justifique la ausencia laboral, de hacer caso omiso el trabajador, se entenderá de hecho que el trabajador resolvió dar por terminado intempestivamente su contrato de trabajo con PALMAS MONTECARMelo S.A.S.

Mientras el trabajador este haciendo uso de un permiso o licencia sin remuneración el contrato queda suspendido y PALMAS MONTECARMelo S.A.S., no asume ninguna responsabilidad por los riesgos que puedan sobrevenir al trabajador durante tal suspensión, excepto las contempladas en el artículo 53 del CST.

ARTÍCULO 32: Las licencias son remuneradas y no remuneradas.

ARTÍCULO 33: Las licencias remuneradas serán concedidas por el área y previa verificación con la dirección de Talento Humano, y en concordancia con las condiciones establecidas en los procedimientos y en los acuerdos celebrados por LA SOCIEDAD y sus trabajadores.

ARTÍCULO 34: La Sociedad concederá a los trabajadores licencias para faltar al trabajo cuando; tengan que desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; ejercer el derecho de sufragio, una grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales (si existiere sindicato) inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a LA SOCIEDAD y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la sociedad.

ARTÍCULO 35: De la licencia por luto: En cumplimiento de la Ley 1280 de enero 5 de 2009, LA SOCIEDAD concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguiente es a la ocurrencia del hecho. Para la licencia por luto (Ley 1280 de 2009) se otorgarán 5 días hábiles remunerados por muerte de un familiar con los siguientes parámetros:

- Primer grado de consanguinidad: Conyugue o compañero permanente (No se requiere ningún certificado que lo acredite).
- Segundo grado de consanguinidad: Padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos.
- Familiar hasta primer grado de afinidad civil: Suegros
- Familiar hasta segundo grado de afinidad civil: Hijos adoptados, hijastros.

ARTÍCULO 36: Entierro de compañeros: En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (01) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores, y el número de los que se ausentan, no puede ser tal que perjudique la marcha de la respectiva dependencia, a juicio del correspondiente funcionario o representante de LA SOCIEDAD.

ARTÍCULO 37: De la licencia por grave calamidad doméstica: En cumplimiento del artículo 57 Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, LA SOCIEDAD concederá a los trabajadores un tiempo de máximo de tres (03) días hábiles para atender la grave calamidad doméstica grave que se le presente y que se encuentre debidamente soportada.

PARÁGRAFO: Las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar que no sean referentes con el cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda; o el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida son determinadas como graves calamidades domésticas.

ARTÍCULO 38: De la licencia por ejercer el derecho al voto y cumplir con los cargos oficiales de forzosa aceptación: En cumplimiento de la ley, LA SOCIEDAD concederá al trabajador que demuestre haber cumplido con el derecho al sufragio y por una sola vez, un descanso compensatorio remunerado equivalente a media jornada, por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador; así mismo concederá licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación en que sea convocado y cumpla el trabajador, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral por lo que, de haber ejercido como jurado de votación el trabajador, éste tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

ARTÍCULO 39. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con el 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. Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 40. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

ARTÍCULO 41. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

ARTÍCULO 42. La sociedad podrá acordar con los trabajadores, 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.

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 43: De la licencia remunerada en época de parto: En cumplimiento de la legislación laboral vigente, LA SOCIEDAD concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de dieciocho (18) semanas consagrada en la Ley 1822 del 4 de enero de 2017 en su artículo 1 el cual modifico el artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3° del citado artículo 236 CST.

ARTÍCULO 44: Como Compañía está la disposición de cumplir las normas Legales, toda vez que dará a conocer en su totalidad a los trabajadores sobre la Ley 1822 de 2017 modificado por la ley 2114 del 2021, art 2 que modificó el artículo 236 del Código sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 45: Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo 236-CST modificado por el artículo 1 ° de la Ley 1822 de 2017.

1. 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.
2. 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.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - 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.

PARÁGRAFO: Descanso Remunerado la Lactancia, artículo 238 del CST, Numeral modificado por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023. PALMAS MONTECARMELO S.A.S concederá 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.

ARTÍCULO 46: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. concederá licencia de paternidad, de acuerdo a lo contemplado en el ARTÍCULO SEGUNDO PARÁGRAFO 2 de la ley 2114 del 29 de Julio de 2021, dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por 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. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente. Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera y estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. (Ley 1822 del 4 de enero de 2017, artículo 1, parágrafo 2). 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 la fecha del nacimiento del menor.

PALMAS MONTECARMELO S.A.S. concederá licencia paternal compartida de acuerdo lo contemplado en el PARÁGRAFO 4° DEL ARTÍCULO SEGUNDO DE LA LEY 2114 DEL 29 DE JULIO DE 2021. por tal razón 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 la ley. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

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 postparto 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.

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

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 el empleador 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 empezarán las licencias de cada uno.
 - d. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

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.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial 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. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4 del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, 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 PALMAS MONTECARMelo S.A.S. a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. PALMAS MONTECARMelo S.A.S. deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) 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 47: Licencias no remuneradas: Entre el trabajador y LA SOCIEDAD, dentro del desarrollo de la relación laboral, puede existir suspensión del contrato de trabajo que la rige, y como consecuencia, sin remuneración, especialmente en los siguientes casos: por detención preventiva, por la prestación del servicio militar del trabajador, por suspensión de labores de LA SOCIEDAD, por muerte del EMPLEADOR, por fuerza mayor y caso fortuito y por solicitud expresa del trabajador, caso en el cual, deberá someterse a lo estipulado en el párrafo del artículo 32 del presente reglamento.

ARTÍCULO 48: Los permisos por asuntos particulares que impliquen salir de las instalaciones de LA SOCIEDAD en horas laborales, serán concedidos por el jefe inmediato o por la persona a quien se delegue dicha responsabilidad, como un máximo de 2 (dos) veces al mes, los cuales deberán ser compensados con anterioridad para su posterior disfrute. Estos permisos deben estar siempre justificados y solicitados por escrito, a través del Sistema o mediante el mecanismo establecido por LA SOCIEDAD para tal fin.

ARTÍCULO 49: Para ausentarse del lugar de trabajo con el fin de hacer uso de los permisos aquí establecidos, se requiere que el jefe inmediato autorice la salida a través del formato o procedimiento establecido para tal fin.

ARTÍCULO 50: En caso de inasistencia por enfermedad, el trabajador o el familiar más cercano deberá informar el día de su inasistencia al jefe inmediato del trabajador, la causal o motivo de su inasistencia, el que a su vez lo hará de conocimiento al área de Talento Humano.

Estas inasistencias deberán justificarse con la respectiva incapacidad expedida por la entidad correspondiente en un plazo no mayor a las cuarenta y ocho horas (48) siguientes de ocurrido el hecho.

PARÁGRAFO: Esta inasistencia injustificada es considerada como falta, que dará lugar al trámite del procedimiento disciplinario y a las sanciones o acciones que se determinen por parte de LA SOCIEDAD, y adicionalmente dará lugar a la no causación del pago de las horas o días de ausencia, sin perjuicio del efecto legal en la remuneración del descanso semanal.

ARTÍCULO 51: Quien tenga programada una cita médica o exámenes ordenados por la entidad respectiva deberá reportarlo oportunamente a su jefe inmediato. Para cumplir dichas citas se concederá permiso por el tiempo necesario, siempre que se entregue el certificado médico de la institución respectiva. En el evento contrario dará lugar a la no causación del pago de las horas o días de ausencia, sin perjuicio del efecto legal en la remuneración del descanso semanal. Las citas médicas y/u odontológicas programables deben ser solicitadas preferiblemente para ser llevadas a cabo por el trabajador en horas fuera de su turno o jornada laboral.

PARÁGRAFO: Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa, debido a que es una falta grave para las partes y queda establecida en el presente reglamento interno de trabajo, una vez agotado el debido proceso.

ARTÍCULO 52: Licencia Ley Isaac (Ley 2174 de 2021) PALMAS MONTECARMELO S.A.S. concederá una licencia remunerada de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez al padre, madre o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas.

Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el (la) trabajador(a).

La licencia remunerada descrita en el párrafo anterior será concedida por PALMAS MONTECARMELO SA., previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.

CAPÍTULO XIII

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

ARTÍCULO 53: Formas y Libertad de Estipulación:

En PALMAS MONTECARMELO S.A.S. la remuneración mínima se encuentra regulada por las disposiciones legales aplicables en la materia.

ARTÍCULO 54: El pago del salario devengado por los trabajadores de PALMAS MONTECARMelo S.A.S. y demás beneficios laborales, se consignan directamente en la cuenta de cada trabajador asignada para tal efecto.

ARTÍCULO 55: 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 o a más tardar con el salario del periodo siguiente (artículo 134, CST).

Para los empleados que laboran en las instalaciones de PALMAS MONTECARMelo S.A.S. ubicadas en Barranquilla y los empleados que laboran en la Plantación, el pago del salario es quincenal, cancelándose los días 15 y 30 de cada mes.

Se entiende por jornal el salario estipulado por días; sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133. CST.).

ARTÍCULO 56: De acuerdo con la ley, LA SOCIEDAD podrá convenir con los trabajadores que los beneficios extralegales, primas, vivienda, viáticos ocasionales, auxilio para almuerzo, comida, refrigerios u otro similar, uniformes, transporte durante el trabajo y con ocasión de éste, otros auxilios o bonificaciones, servicios, seguros, préstamos, suministros, bien sean habituales u ocasionales, no constituyan factor de salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 57: Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador en dinero o en especie no constituirán salario, previo pacto escrito. Tampoco constituirá salario:

- Lo que recibe el trabajador no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte y gastos de representación;
- Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales cuando se disponga expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como las primas extralegales de vacaciones y de navidad;
- Las prestaciones sociales (auxilio por enfermedad, maternidad, cesantías, etc.);
- Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación, vestuario y alojamiento.
- Los pagos que expresamente no son salario, como vacaciones y su compensación en dinero, subsidio familiar, participación de utilidades, viáticos accidentales, viáticos permanentes en la parte destinada a transporte y gastos de representación y la prima legal de servicios. Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas ni la indemnización por terminación del contrato.

ARTÍCULO 58: En concordancia con el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990, “*Formas y libertad de estipulación del salario*” teniendo en cuenta que el trabajador y el empleador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades y teniendo en cuenta que la actividad social de la empresa es agrícola, **PALMAS MONTECARMelo S.A.S.** utilizara la modalidad del “*DESTAJO*” con trabajadores que en su función y dedicación ejerzan actividades de corte, recolección y todas las similares a las necesidades de la actividad agrícola.

ARTÍCULO 59: TRÁMITE DE LOS PRÉSTAMOS: Artículo 151 C.S.T modificado por la Ley 1429 de 2010, el empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y los tiempos de pago.

ARTÍCULO 60: DEDUCCIONES AUTORIZADAS POR LA LEY: Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, en especial cuando el empleador y el trabajador respectivo acuerden por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, en el cual hayan señalado la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

PARÁGRAFO: Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

CAPÍTULO XIV TELETRABAJO

ARTÍCULO 61: LA SOCIEDAD adoptará el teletrabajo para los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley y normas que lo reglamentan, de conformidad con la Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012, Resolución 2886 de 2012 y demás normas que regulen el teletrabajo. El teletrabajo, entendido como: *“Una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.*

PARÁGRAFO: La sociedad promoverá la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la sociedad privada o entidad pública.

CAPÍTULO XV TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 62: PALMAS MONTECARMELLO S.A.S. promoverá y adoptará el TRABAJO REMOTO, cuando se requiera de esta modalidad, como una forma de ejecución del contrato de trabajo, en el cual sus trabajadores están sometidos a esta modalidad de contrato desde su inicio hasta su terminación y su reglamentación será la dispuesta en lo contemplado en la ley 2121 del 03 de agosto de 2021.

Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física del trabajador en el lugar establecido por la SOCIEDAD, salvo cuando por la salud ocupacional la sociedad lo requiera, ésta modalidad contará con los derechos establecidos en la legislación laboral.

ARTICULO 63. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b. Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 64. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. La sociedad otorgara el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

ARTICULO 65. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

CAPÍTULO XVI TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 66: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. adoptará la modalidad de trabajo en casa cuando de manera ocasional, excepcional o especial, o por requerimiento del gobierno nacional, sea para salvaguardar la salud de los trabajadores en caso de pandemia o situaciones de exposición de

contagio decretadas por la Organización Mundial de la Salud, y se dispondrá a lo contemplado en la ley 2088 del 2021.

CAPÍTULO XVII

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

ARTÍCULO 67: Es obligación de PALMAS MONTECARMelo S.A.S. velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador y de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es obligación especial de cada trabajador observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales y desempeñar su labor con cuidado de su cuerpo y minimizando el riesgo de accidente laboral o enfermedad profesional con el uso de elementos de Protección Personal.

ARTÍCULO 68: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, a las que se hayan afiliado los trabajadores. Los servicios de salud y riesgos profesionales de carácter para el empleador serán prestados por cualquiera de las entidades promotoras de salud (EPS), que se encuentran establecidas por la Superintendencia de Salud, para funcionamiento en el lugar de domicilio del trabajador, libre y voluntariamente escoja cada uno de ellos

ARTÍCULO 69: Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su SUPERIOR INMEDIATO. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 70: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la sociedad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. Bajo ningún supuesto se permitirá que trabajadores incapacitados puedan laborar mientras esté vigente la incapacidad.

PARÁGRAFO: En caso de que el trabajador impida realizar los tratamientos expedidos por la EPS y su médico tratante frente a la recuperación de enfermedad o accidente de origen común se establecerá lo dispuesto en el Decreto 1427 del 2022, capítulo 7 Artículo 2.2.3.7.1. y se iniciara el procedimiento disciplinario sancionatorio establecido en el presente Reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 71: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene PALMAS

MONTECARMelo S.A.S. para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las normas, reglamentos e instrucciones, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sociedad, que la haya comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa. (D.1295/94, Art. 91).

ARTÍCULO 72: No se emplearán mujeres embarazadas y menores de 18 años de edad, en trabajos peligrosos, insalubres que por razones objetivas atenten su estado de salud.

ARTÍCULO 73: LA SOCIEDAD suministrará al personal todos los elementos de seguridad necesarios para su correcta protección, los cuales deberán ser utilizados, siendo su uso obligatorio por parte del trabajador en lo referente a su protección y seguridad. El trabajador que sin justa causa se negare a usar o utilizar en su jornada de trabajo los elementos de protección que le han sido suministrados, no podrá laborar. En el evento que el trabajador labore sin utilizar los elementos de protección personal, será bajo su responsabilidad y si se ocasionare un daño en su salud, por su negligencia, su impericia, imprudencia o violación del reglamento, y este comportamiento asumido por el trabajador exonerará instantáneamente a LA SOCIEDAD de cualquier responsabilidad, perdiendo éste los derechos a exigir los perjuicios que le sobrevengan a causa de su actitud incuriosa, negativa e irresponsable.

ARTÍCULO 74: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 75: La falta del uso de los implementos de seguridad se sancionará por medio de las normas de este reglamento de trabajo. Los trabajadores deben procurar tener hábito de vida saludable y de autocuidado (cuidado e interdependencia), dentro y fuera de LA SOCIEDAD.

PARÁGRAFO: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional, y que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la sanidad del personal por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico de la EPS certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación a lo establecido en la Ley.

ARTÍCULO 76: Accidente de Trabajo: Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012).

En caso de accidente grave, leve o aun el leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato, a Seguridad y Salud en el Trabajo o al Brigadista de salud, para que éstos presten los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y el tratamiento oportuno y den

cumplimiento a lo previsto en la Ley. El médico de la respectiva entidad del Sistema de Salud continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

LA SOCIEDAD no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 77: La sociedad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios, tampoco responderá de la agravación que se presenten a las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado al empleador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 78: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente al jefe inmediato o Líder SST de la sociedad, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 79: Cuando el accidente de trabajo sea mortal se aplicará lo estipulado en el artículo 14 de la Resolución 1401 de 2007.

“Artículo 14. Remisión de investigaciones. El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3º de la presente resolución.

Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Profesionales, esta la evaluará, complementará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar el aportante, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Cuando el accidente de trabajo sea mortal, la Administradora de Riesgos Profesionales remitirá el informe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto, junto con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo, a la Dirección Territorial de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere del caso”.

ARTÍCULO 80: De todos los accidentes se llevará un registro en libro especial, con indicación de la fecha, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales si los hubiere y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

ARTÍCULO 81: A los trabajadores les está prohibido operar, usar máquinas, herramientas y equipos, que no les hayan sido asignados o, siendo autorizados, utilizarlos para fines totalmente diferentes al encomendado o hacer trabajos distintos a los que les han señalado, a menos que hayan sido

debidamente instruidos y autorizados para realizar tal actividad y función en forma escrita. Quien viole estas disposiciones será objeto de las medidas disciplinarias respectivas, que van desde la suspensión de las labores hasta terminación unilateral del contrato con justa causa por parte de LA SOCIEDAD. En igual sanción incurrirá el trabajador que permita voluntariamente a otro el manejo de las máquinas, equipos o herramientas que le han sido confiadas sin autorización de su jefe respectivo.

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de efectuar sus labores observando las condiciones de seguridad, cumpliendo a cabalidad las normas que se han impartido al respecto y usando en forma correcta y adecuada los elementos y equipos de protección y seguridad en cada actividad. Los trabajadores al servicio de LA SOCIEDAD están obligados a observar y cumplir las medidas de higiene personal que prescriban la Ley, las autoridades del ramo, los reglamentos, instrucciones o los procedimientos que la entidad establezca para la protección personal o colectiva de sus trabajadores.

ARTÍCULO 82: Las reglas mínimas de seguridad que deben obligatoriamente cumplir los trabajadores son las siguientes.

- Verificar al ingresar a su área de trabajo y antes de iniciar sus labores, los elementos de protección personal, los equipos, máquinas, herramientas u otros.
- Informar a su jefe respecto a cualquier hecho o circunstancia de trabajo que considere peligrosa o riesgosa.
- No distraer la atención de otros trabajadores en forma tal que los exponga a accidentes.
- No dejar desperdicios, residuos, materiales u otros objetos que puedan originar incidentes o accidentes.
- Respetar y observar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no alterarlos o cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa de su jefe o del coordinador de seguridad.
- Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego, u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestar la colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
- Dar fiel cumplimiento a la ley que prohíbe fumar en lugares públicos y en los lugares prohibidos por LA SOCIEDAD, en razón del peligro que pueda representar dicha actividad.
- Es obligatorio reportar todos los incidentes laborales de acuerdo como lo tenga establecido la organización.
- Reportar todos los incidentes con alto potencial de pérdida.
- Acatar y cumplir cabalmente con todas las normas de seguridad e higiene que imparta LA SOCIEDAD y la entidad correspondiente.

Las inobservancias de estas normas serán consideradas una falta grave a los deberes del trabajador y eximen de responsabilidad a LA SOCIEDAD.

ARTÍCULO 83: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la sociedad como los trabajadores, se someterán a las disposiciones contempladas en el sistema de general de Riesgos Laborales establecidas por el Decreto 1295 de 1.994, Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015, legislación vigente sobre salud ocupacional de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este

capítulo y el anterior, tanto la sociedad como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento especial de Higiene y Seguridad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XVIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 84: Los trabajadores de PALMAS MONTECARMelo S.A.S. tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo;
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la sociedad;
- e. Presentarse a laborar en pleno uso de sus facultades mentales, sin haber consumido sustancias ilegales o bajo el efecto del alcohol.
- f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, diligencia, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- h. Ser verídico en todo caso, guardar lealtad y solidaridad por el empleador.
- i. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la sociedad en general;
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- k. Utilizar la identificación, dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por la compañía.
- l. Emplear buenas conductas dentro de la compañía, plantación, oficinas, demás áreas conservando el orden y aseo, cumpliendo con las normas internas establecidas.
- m. Velar por el cuidado y mantenimiento de los bienes muebles, equipos, herramientas y todo aquello que haga parte de la infraestructura de la compañía y oficinas.
- n. Separar la vida laboral y personal; la relación sentimental no debe afectar la calidad del trabajo, la productividad del equipo y el prestigio de la compañía.
- o. Ser discreto y profesional; quedan prohibidas las escenas de amor, tanto como las discusiones, escenas de celos o peleas personales con la pareja y con los compañeros de trabajo dentro de las instalaciones de la compañía.
- p. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- q. Informar oportunamente a la compañía sobre cualquier hecho o circunstancia que pueda causarle perjuicios, afectar intereses, o generar riesgos.
- r. Cumplir con las consignas establecidas por sus superiores para la prestación de un mejor servicio al usuario.

ARTÍCULO 85: Cámaras de video: La sociedad cuenta con cámaras de video dentro de sus instalaciones con el fin de seguir los procesos dentro de la sociedad y de garantizar la protección de nuestros intereses institucionales o permitir el control sobre el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la empresa, la sociedad respeta el derecho fundamental a la intimidad, respetando la dignidad de los trabajadores, el respeto a la privacidad y a la intimidad del mismo siguiendo los preceptos de la Corte Constitucional en sentencia T768 del 31 de Julio de 2008 Magistrada Ponente Dr. Clara Inés Vargas Hernández, como también al concepto emitido por el Min. De Trabajo 959992 jun,28/17. (La sociedad comunicara al trabajador desde la celebración del contrato de trabajo, la ubicación de las cámaras con el fin que el trabajador tenga pleno conocimiento de su ubicación de monitoreo, respetando su derecho a la privacidad e intimidad.

Es de resaltar que dicha información incorporada en las cámaras de seguridad dentro de las instalaciones y/o dentro de los centros de trabajo de la sociedad serán tomadas como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados por el área de Talento Humano.

CAPÍTULO XIX ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 86: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en PALMAS MONTECARMelo S.A.S., es el establecido en el Organigrama.

PARÁGRAFO 1: El Gerente General en Barranquilla, Director de Operaciones, Director Talento Humano y Director Financiero y Abastecimiento, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias.

PARÁGRAFO 2: Cada una de las personas que tengan trabajando bajo su dirección y mando están obligadas a exigir el cumplimiento de los reglamentos de la Compañía, a vigilar directamente las actividades y a atender las necesidades del personal bajo su dependencia, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina y hacer a cada trabajador las observaciones y correcciones a que hubiere lugar con la obligación de informar al superior respectivo por escrito de todas las irregularidades que se observe en el servicio a su cargo.

CAPÍTULO XX LABORES PROHIBIDAS

ARTÍCULO 87: PALMAS MONTECARMelo S.A.S. en atención a las disposiciones emitidas por la Corte Constitucional en la sentencia C-038 de 2021, adoptará las medidas respecto a la distinción específica de labores que se prohíben para ciertas personas, en congruencia con lo emitido por la corte, LA SOCIEDAD establece que las labores que bien no puedan ser efectuadas, no alegaran razón a distinciones de tipo “SEXO, GENERO, ORIENTACION SEXUAL, RAZA etc..” si no a un análisis de tipo objetivo sobre la posibilidad de cumplimiento de dichas funciones.

ARTÍCULO 88: PALMAS MOTECARMelo S.A.S. prohibirá el empleo por razones objetivas a mujeres en actividades de fumigación y agroquímicos, como también que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

ARTÍCULO 89: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
2. Trabajos que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
3. Trabajos en máquinas afiladoras de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
4. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) 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 del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Prohibición de Realizar Trabajos Peligrosos y Nocivos: Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para la salud e integridad física o psicológica del menor o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas, lo anterior en concordancia con el artículo 117 de la Ley 1098 de 2006.

CAPÍTULO XXI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 90: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. se encuentra sometida a las obligaciones especiales para el empleador conforme se encuentra establecido en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Cualquier obligación adicional de PALMAS MONTECARMELO S.A.S. establezca respecto a sus trabajadores deberá consignarse en el contrato de trabajo, en el evento que sea convenida, o en el instrumento respectivo, en el evento que se reconozca unilateralmente. Dentro de las obligaciones especiales a cargo de PALMAS MONTECARMELO S.A.S. se encuentran:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Proporcionar a los trabajadores los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar 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.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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 el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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 sociedad (Artículo 57 del CTS.).
16. Conceder la licencia de paternidad, maternidad o de luto, calamidad doméstica, sufragio, o de forzosa aceptación, y las demás licencias establecidas en la Ley 2466 del 2025, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por las leyes reglamentarias.
17. 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 compañía (CST, art. 57).

ARTÍCULO 91: Los trabajadores de PALMAS MONTECARMELLO S.A.S. se encuentran sometidos a las obligaciones especiales previstas en el artículo 58 del código sustantivo del trabajo y además por las obligaciones especiales señaladas por la sociedad para el cargo que ocupa, las cuales, deben constar dentro del contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y/o perfil y descripción del cargo. Son obligaciones específicas a cargo de los trabajadores:

1. Someterse al control fijado para el cumplimiento de los horarios de PALMAS MONTECARMELLO S.A.S., tales como: entrada y salida de las instalaciones y movimientos dentro de la misma.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta La Compañía o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Respetar y observar estrictamente los preceptos del Reglamento Interno de Trabajo. propósito establecido.
4. Guardar absoluto respeto ante sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios y cualquier otra persona que por cualquier circunstancia le corresponda dirigirse al trabajador.
5. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, que sufra el personal, vehículos, materiales, herramientas o maquinaria, semovientes de PALMAS MONTECARMELLO S.A.S. o suministrados a ésta.
6. Laborar tiempo extra cuando así lo indique PALMAS MONTECARMELLO S.A.S. por razones del servicio.
7. Evitar la pérdida y el desperdicio de materiales, energía y otros elementos propios de PALMAS MONTECARMELLO S.A.S.
8. Informar a su superior inmediato, cualquier solicitud o requerimiento proveniente de un compañero de trabajo, tendiente a la realización de su propio de trabajo, el cual, por negligencia, omisión o descuido, se encuentra en imposibilidad de realizar.
9. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación organizados por PALMAS MONTECARMELLO S.A.S. y en los cuales se le haya seleccionado como participante.
10. No permitir el ingreso de personas ajenas a PALMAS MONTECARMELLO S.A.S.
11. Asistir a las reuniones generales o de grupo convocados por PALMAS MONTECARMELLO S.A.S.
12. Registrar ante Talento Humano los cambios que se produzcan en, cambio de número de celular, correo electrónico, Estado Civil, nombres del cónyuge o compañera permanente, hijos, padres y toda la información que PALMAS MONTECARMELLO S.A.S. necesite tener actualizada con fines de afiliación de seguridad social y notificaciones .
13. Registrar y mantener actualizada ante Talento Humano la dirección exacta de su residencia, número de teléfono celular, cuenta de WhatsApp, correo electrónico y demás datos de contacto requeridos por la empresa, informando de manera inmediata cualquier modificación de estos. El trabajador será responsable de garantizar la veracidad y actualización de la información suministrada. En consecuencia, acepta que PALMAS MONTECARMELLO S.A.S. podrá remitir válidamente cualquier comunicación, requerimiento o notificación relacionada con la relación laboral al último correo electrónico, número de

- WhatsApp, teléfono celular o dirección física registrados. Cuando no sea posible realizar la comunicación por medios electrónicos, esta podrá efectuarse al último domicilio reportado por el trabajador.
14. Denunciar ante las autoridades competentes y ante PALMAS MONTECARMELO S.A.S., la pérdida o hurto de documento de identificación, equipos, materiales, herramientas, instrumentos, materia prima, insumos, suministrados al trabajador para el ejercicio de sus funciones.
 15. Emplear de manera cuidadosa y diligente las herramientas, elementos y cualquier objeto que reciba el trabajador para la ejecución de sus funciones, sea que provengan de la sociedad u otro tercero.
 16. Firmar en cada caso la autorización de descuento por pérdida o deterioro de elementos devolutivos que le fueron entregados o por los daños y/o que le causare a las instalaciones o bienes de PALMAS MONTECARMELO S.A.S.
 17. Todo trabajador de PALMAS MONTECARMELO S.A.S. tendrá las siguientes obligaciones con relación con las llaves que esta le haya confiado:
 - a. Conservar en su poder las llaves que le hayan sido confiadas, quedando terminantemente prohibido dejarlas abandonadas en sitios inadecuados.
 - b. En caso de enfermedad o ausencia, entregar las llaves en sobre sellado y por conducto de una persona de toda su confianza, al jefe inmediato y sin demora alguna.
 18. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisiones aludidos.
 19. Someterse a las medidas de control que establezca PALMAS MONTECARMELO S.A.S. y colaborar con las investigaciones administrativas que realice la misma.
 20. Presentarse a su superior jerárquico a la terminación de sus vacaciones, permisos o licencia incapacidad o tratamiento médico.
 21. Usar dentro de la jornada de trabajo y de manera adecuada los elementos de protección personal suministrados por PALMAS MONTECARMELO S.A.S.
 22. Apoyar o asistir, por cualquier medio, a la persona que temporal o permanentemente ocupe en su reemplazo el cargo ocupado por el trabajador, mientras se encuentre dentro del proceso de adaptación.
 23. Someterse a los exámenes médicos ocupacionales prescritos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, políticas de gestión integrada o cualquier otro instrumento que tenga por objeto velar por la salud y seguridad del trabajador.
 24. Someterse a las requisas solicitadas por cualquier persona responsable de la seguridad.
 25. Cumplir de manera completa y consciente con todas y cada una de las obligaciones, deberes y responsabilidades relacionadas con los sistemas 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) y Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), implementados en la empresa, así como con las demás normas de protección contra los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y el financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM).

26. Adherirse a los principios empresariales de buena fe, ética y moralidad, legalidad, honestidad y veracidad en su más amplio sentido de interpretación, y actuar en consonancia con ellos.
27. Denunciar, a través de los canales institucionales designados para la recepción de denuncias o por escrito dirigido al jefe inmediato, acerca de aquellas conductas que violen o contravengan las normas empresariales de los sistemas SAGRILAFT y PTEE.
28. Contribuir a evitar que la empresa, sus directivos, accionistas, socios, administradores, representantes y demás compañeros de trabajo se vean involucrados en actividades delictivas o contravencionales.
29. Notificar al Oficial de Cumplimiento y al jefe inmediato en cada ocasión en la que se detecte la presencia de una señal de alerta, ya sea por alguna contraparte o una operación sospechosa, de acuerdo con los estándares empresariales establecidos por los sistemas SAGRILAFT y PTEE.
30. Participar de manera proactiva en todas las actividades de capacitación y divulgación llevadas a cabo por la empresa, con el genuino propósito de adquirir conocimientos y aplicar lo aprendido en el desempeño de sus labores productivas.
31. Cualquier otra obligación que se le pueda atribuir al trabajador de acuerdo con la normativa legal vigente en materia de gestión de riesgo contra el lavado de activos, financiamiento del terrorismo y financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), así como los riesgos de corrupción y soborno transnacional (C/ST).
32. Obligación del trabajador en caso de conflicto de interés: El empleado con el conflicto debe declararlo por escrito de inmediato ante su jefe directo, el área de cumplimiento (*compliance*) o el comité de ética. Ocultar el conflicto puede ser causal de despido e incluso tener implicaciones legales. El empleado implicado debe apartarse completamente de cualquier decisión relacionada con ese proveedor:
 - No puede participar en evaluaciones, negociaciones ni aprobaciones
 - No puede tener acceso a información confidencial del proceso
 - Se asigna a otra persona imparcial para gestionar esa relación comercial

ARTÍCULO 92: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. se encuentra sometida a las prohibiciones especiales para el empleador conforme se encuentra establecido en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo. Se prohíbe a PALMAS MONTECARMELO S.A.S.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice., no obstante PALMAS MONTECARMELO S.A.S. en su calidad de empleador verificara que las sumas solicitadas por las cooperativas, no tengan afectación al mínimo vital de nuestro trabajador de acuerdo con lo establecido a la Sentencia T-238 de 2013.

- c. En cuanto a la cesantía, la sociedad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la sociedad.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 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 sociedades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la sociedad. 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 sociedad. Así mismo cuando se compruebe que el empleador 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.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
11. No tomar represalias laborales en contra de cualquier trabajador, administrador, representante o funcionario que presente denuncias, o reportes relacionados a una operación anual o sospechosa en virtud de los sistemas SAGRILAFT y PTEE.
12. Incumplir con la obligación de mantener la confidencialidad de las denuncias o reportes presentados por los trabajadores, en virtud de los asuntos relacionados con los sistemas SAGRILAFT y PTEE.

ARTÍCULO 93: Los trabajadores de PALMAS MONTECARMELLO S.A.S. se encuentran sometidos a las prohibiciones previstas por el artículo 60 del código sustantivo del trabajo y, además, por las prohibiciones especiales señaladas por PALMAS MONTECARMELLO S.A.S. para el cargo que ocupa, las cuales, deben constar dentro del contrato de trabajo, perfiles y descripciones de cargo, políticas corporativas, planes, procedimientos, programas, instructivos, formatos, y cualquier otro documento establecido para tal efecto. Para efectos del presente reglamento interno de trabajo, se establecen las siguientes prohibiciones especiales.

1. Permitir el ingreso de personas ajenas a PALMAS MONTECARMELLO S.A.S., sin autorización expresa.
2. Sustraer de la Compañía información, equipos, máquinas, herramientas, útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso expreso del representante de La Compañía.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o de cualquier otra sustancia o elemento que altere su conducta y

- comportamiento una vez se cumplan los trámites establecidos por las normas de Salud ocupacional y el Estado Colombiano de acuerdo con la resolución 1843 del 2025.
4. Presentarse a los sitios de trabajo fuera de la jornada laboral, con el objetivo alterar el trabajo de los funcionarios que estén en turno en detrimento del desarrollo el objeto social de la compañía.
 5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de La Compañía, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
 6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
 7. Se prohíben al interior de la compañía todo tipo de actividad ilegal en lo referente a préstamos “gota a gota”, pirámides o comercialización de elementos ilegales.
 8. Dedicarse a atender conversaciones ajenas a sus actividades con terceros o compañeros de trabajo que perturben la ejecución normal del trabajo.
 9. Navegar en Internet durante la jornada laboral, en páginas de variedades, con el propósito de ocuparse o realizar actividades diferentes al desempeño de su cargo.
 10. Descargar e instalar programas de cualquier tipo obtenidos en internet o traídos en medio magnético, o descargar archivos de música, de video, jugar en línea, sin autorización de PALMAS MONTECARMELO S.A.S.
 11. Fumar en el puesto de trabajo, dentro de las instalaciones de la planta y en cualquier lugar dentro de la empresa y cualquier espacio cerrado de la compañía
 12. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda política en los lugares de trabajo.
 13. Promocionar, promover, distribuir, facilitar o realizar ventas de cualquier bien, servicio, producto o elemento dentro de la jornada de trabajo.
 14. Usar los útiles, papelería, materiales herramientas, dotaciones, vehículos, u otros bienes suministrados por PALMAS MONTECARMELO S.A.S. para fines distintos al asignado.
 15. El hecho de que el trabajador se niegue a realizar las tareas asignadas sin el cumplimiento de las especificaciones, requerimientos o características de calidad establecidas por PALMAS MONTECARMELO S.A.S.
 16. Emplear el permiso concedido por PALMAS MONTECARMELO S.A.S. para fines distintos al solicitado o excederse, sin justificación alguna, el tiempo otorgado por concepto de permiso.
 17. Dormir dentro de la jornada de trabajo.
 18. Prestar a terceros materia prima, equipos, instrumentos, útiles, herramientas o cualquier otro elemento suministrado por PALMAS MONTECARMELO S.A.S, sin autorización expresa.
 19. Organizar, participar o realizar reuniones no institucionales en locales o predios de PALMAS MONTECARMELO S.A.S., sin autorización expresa, aun cuando se lleve a cabo fuera de la jornada de trabajo.
 20. No entregar en debida forma su puesto de trabajo al trabajador que por motivo alguno deba reemplazarlo temporal o permanentemente.
 21. Dedicarse a ver el celular, redes sociales, videos.
 22. Cambiar el turno de trabajo previamente programado con sus compañeros, sin autorización expresa de PALMAS MONTECARMELO S.A.S.
 23. Retirarse de su puesto de trabajo antes de concluir la jornada señalada.
 24. Dedicarse a leer materiales ajenos a la labor para la cual fueron contratados.

25. Se prohíbe a los trabajadores agredir física, verbal o psicológicamente a animales de propiedad de la empresa o de terceros, incluyendo búfalos, bovinos u otros semovientes utilizados en las actividades productivas, así como ejecutar conductas de maltrato, hostigamiento o actos que pongan en riesgo su integridad.
26. Se prohíbe a los trabajadores apagar, alterar, desconectar, manipular, bloquear o interferir, sin autorización expresa de la empresa, cualquier sistema de monitoreo, geolocalización, tracking, control satelital, aplicativos de seguimiento, dispositivos electrónicos de control operativo o mecanismos de supervisión instalados en vehículos, equipos, celulares corporativos o herramientas de trabajo.
27. Se prohíbe a los trabajadores cazar, capturar, perseguir, herir, comercializar o causar cualquier afectación a animales silvestres durante la jornada laboral, dentro de las instalaciones de la empresa, zonas de operación, campamentos, vehículos corporativos o en desarrollo de actividades relacionadas con el trabajo.
28. Se prohíbe a los trabajadores suministrar, registrar, reportar o presentar información falsa, inexacta o alterada respecto de la cantidad, calidad, peso, rendimiento, entrega, producción o cualquier dato relacionado con el producto, material o labor ejecutada, especialmente en actividades remuneradas bajo modalidad de destajo o por productividad.
29. Se prohíbe a los trabajadores crear, utilizar, gestionar o facilitar la creación de proveedores ficticios, inexistentes o no autorizados, así como elaborar, tramitar, aprobar, reportar o participar en compras falsas, simuladas, alteradas o sin soporte real de bienes o servicios.
30. Se prohíbe a los trabajadores entregar insumos, materiales, herramientas, equipos, productos, documentación o información inexacta, incompleta, alterada o contraria a la realidad, así como inducir, presionar u obtener la firma de documentos, formatos, actas, planillas, soportes o constancias que no reflejen de manera veraz la operación, entrega, recepción, ejecución o estado real de los bienes o actividades.
31. Se prohíbe diligenciar o tramitar talonarios o formatos disciplinarios sin la descripción clara de los hechos y de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
32. Se prohíbe divulgar, suministrar, copiar, extraer, compartir o utilizar sin autorización información confidencial, reservada o estratégica de la empresa, sus clientes, proveedores, trabajadores, operaciones, procesos, bases de datos, documentos físicos o electrónicos, tanto durante la relación laboral como después de su terminación.
33. Llevar a cabo cualquier acción, omisión o conducta que esté prohibida o sea sancionable según el Código Nacional de seguridad y convivencia ciudadana, así como aquellas conductas que de traduzcan a la comisión de delitos tipificados en el Código Penal Colombiano.
34. Abstenerse de realizar transacciones financieras u económicas, dando apariencia de legalidad o encubrir el origen de fondos o bienes cuya procedencia legal no sea clara o determinada, como también crear empresas ficticias con el fin de crear proveedores falsos y beneficiarse del mismo.
35. Llevar a cabo cualquier tipo de acción, omisión o conducta que directa o indirectamente contravenga las normas, reglamentos y políticas empresariales respecto a los sistemas SAGRILAFT y PTEE. implementados por la empresa.
36. Abstenerse de utilizar los canales institucionales dispuestos por la empresa para presentar denuncias cuando se tenga conocimiento, indicios o evidencia de una violación de normas empresariales, convencionales o legales, ya sean vinculantes o facultativas.

37. No se permite la falta de cooperación total y eficiente con las actividades empresariales y legales requeridas por el SAGRILAF y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial de la empresa, así como con la normativa nacional vigente en materia de gestión de riesgo LA/FT/FPADM y C/ST respectivamente.
38. Realizar actos constitutivos de acoso laboral, persecución, hostigamiento, intimidación, maltrato, discriminación o cualquier conducta que atente contra la dignidad humana de los trabajadores.
39. Ejecutar, promover, propiciar, tolerar o participar en conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, independientemente de que estas se realicen de forma verbal, física, escrita, gestual, digital o por cualquier otro medio.
40. Formular insinuaciones, comentarios, propuestas, bromas, mensajes, imágenes o manifestaciones de contenido sexual que resulten ofensivas, incómodas, humillantes o no deseadas por la persona receptora.
41. Tomar represalias contra cualquier trabajador que presente quejas, denuncias, testimonios o solicitudes de intervención relacionadas con situaciones de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia basada en género.
42. Realizar actos de discriminación por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, edad, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, religión, opinión política, condición social, o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.
43. Incurrir en conductas que desconozcan los principios de igualdad de oportunidades, equidad de género, inclusión, diversidad y respeto mutuo que promueve la empresa.
44. Utilizar expresiones ofensivas, humillantes, degradantes, intimidatorias o irrespetuosas que afecten la honra, intimidad, integridad o dignidad de cualquier persona dentro del entorno laboral.
45. Difundir información, imágenes, mensajes, audios, videos o cualquier contenido físico o digital que constituya acoso, discriminación, violencia basada en género o afecte la dignidad de otros trabajadores.
46. Obstaculizar, ocultar información o interferir en los procedimientos internos de investigación relacionados con presuntas conductas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia basada en género.
47. Incurrir en cualquier forma de violencia física, psicológica, verbal, económica o simbólica contra trabajadores, contratistas, proveedores, clientes o terceros relacionados con la empresa.
48. Desconocer, incumplir o contrariar las políticas corporativas de prevención del acoso laboral, prevención del acoso sexual laboral, equidad de género, diversidad, inclusión y no discriminación adoptadas por la organización.
49. Realizar actos de exclusión, segregación o trato diferenciado injustificado que limiten el acceso a oportunidades laborales, capacitación, ascensos, beneficios o condiciones de trabajo en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO XXII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 94: La sociedad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, políticas adoptadas por la compañía, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art.114).

Las faltas se clasifican de la siguiente manera:

- a) **FALTA LEVE:** Las faltas cometidas por cualquiera de los trabajadores que no generan afectación mayor a la convivencia, procedimientos de trabajo.
- b) **FALTA GRAVE:** Las faltas cometidas por cualquiera de los trabajadores que generan afectación mayor a la convivencia, la comunidad, procedimientos de trabajo, objeto social de la compañía, y la ley.

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Talento humano atendiendo los siguientes criterios:

- El grado de culpabilidad
- La afectación del servicio
- El nivel jerárquico del infractor
- La trascendencia de la falta
- El perjuicio ocasionado a LA SOCIEDAD.
- La reiteración de la conducta
- Los motivos determinantes de la conducta
- Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones señaladas en este reglamento o en el contrato individual de trabajo, siempre que a juicio de la compañía no constituya justa causa para dar terminación al contrato de trabajo por parte del empleador, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

- a) Memorando o llamado de atención.
- b) Suspensión disciplinaria.

Tratamiento de los memorandos y llamados de atención de acuerdo con la circular 048 del 2026 expedida por el Ministerio de Trabajo. PALMAS MONTECARMELO S.A.S. podrá utilizar los memorandos, llamados de atención, requerimientos escritos o comunicaciones similares bajo dos modalidades distintas, según la naturaleza de los hechos que los originen:

1. Como medida de dirección, control y seguimiento laboral.

Cuando tengan como finalidad recordar instrucciones, requerir el cumplimiento de obligaciones contractuales, corregir desviaciones operativas, efectuar seguimiento al desempeño o exigir el cumplimiento de órdenes impartidas por el empleador en ejercicio de su facultad subordinante, dichas comunicaciones no tendrán carácter sancionatorio ni constituirán una medida disciplinaria. En estos eventos, no será necesario adelantar procedimiento disciplinario previo, sin perjuicio de que la empresa deje constancia escrita de la situación presentada y del requerimiento efectuado al trabajador.

2. Como medida disciplinaria.

Cuando los memorandos o llamados de atención se encuentren expresamente previstos en el Reglamento Interno de Trabajo como sanción disciplinaria, o cuando su imposición pueda generar consecuencias disciplinarias posteriores, constituir agravante por reincidencia o servir de fundamento para la aplicación de sanciones más severas, tendrán naturaleza sancionatoria. En estos casos, la empresa garantizará el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador, observando el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas internas y las disposiciones contenidas en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

En consecuencia, la naturaleza jurídica de cada memorando o llamado de atención dependerá de su finalidad, contenido y efectos, debiendo quedar expresamente indicada en el respectivo documento para evitar confusiones sobre su alcance y efectos disciplinarios.

PARÁGRAFO 1: Llamado de Atención consiste en la advertencia escrita que el “Director de Talento Humano, o la persona que se designe en la compañía para este fin” hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales por primera vez; El llamado de atención se considera sanción y puede ser tomado como evidencia del comportamiento del trabajador para la evaluación del desempeño, y la reincidencia para memorandos sancionatorios y/o otras medidas disciplinarias.

PARÁGRAFO 2: Memorando a la hoja de vida, lo realiza el Director de Talento Humano, y se hace por escrito, para los casos en que el trabajador reincida en falta leve, o faltas de mayor afectación de acuerdo con la naturaleza y calificación de la falta.

PARÁGRAFO 3: La suspensión disciplinaria podrá imponerla la compañía en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador de carácter grave, que a juicio de este no ameriten la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ochos (8) días la primera vez y en caso de reincidencia hasta dos (2) meses.

ARTÍCULO 95: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El incumplimiento en el horario de trabajo establecido hasta por dos veces dentro del mismo mes, es decir; “los retardos injustificados a la hora de llegada al trabajo hasta de 15 minutos, o salida de la jornada de trabajo antes de completar su jornada laboral (sin que implique abandono de puesto de trabajo), o retardos injustificados a la hora de llegada de almuerzo hasta de 10 minutos”, estas faltas cuando se acumulan tres veces o más se considera falta grave. Implica, por primera vez “Llamado de Atención”; por la segunda vez “Memorando”; a la tercera vez y en adelante suspensión en el trabajo graduada de tres (3) a ocho (8) días, a criterio de la compañía.
2. El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador de las demás obligaciones o deberes contractuales o reglamentarios de carácter leve de acuerdo con su importancia podrán ser sancionadas por primera vez con “Llamado de atención” por escrito, implica, por segunda vez “Memorando” y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 96: Constituyen faltas graves:

1. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Art. 62 del C.S.T., modificado por el Art. 7o del Decreto 2351/65
2. Violación Grave por o parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, así como el no acatamiento sin causa justificada de órdenes e instrucción que de modo particular le impartan sus superiores para la ejecución de los trabajos, así como no asistir a “Capacitaciones, Citaciones y Diligencia de descargos”, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
3. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
4. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
5. Cuando en la evaluación del desempeño establecida por la organización el colaborador no cumple con las competencias establecidas para el cargo en el desarrollo de su función y no se evidencie mejora. Y que en el caso de reincidencia determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
6. 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 del empleador, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
7. Ausentarse de su sitio de trabajo o de la zona asignada en horas labores sin previo aviso o sin causa justificada se considera falta grave. Por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. Y la nueva reincidencia causará la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
8. Incumplimiento del horario de trabajo hasta por tres veces dentro del mismo mes. La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la compañía, implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. Y la falta a un turno de trabajo por la jornada completa sin justa causa comprobada causará la suspensión hasta por 3 días, y en caso de reincidencia o en la eventualidad de generar perjuicios a la compañía determinará la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
9. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento, en el caso de presentarse a laborar o que en el desarrollo de sus funciones se detecte que está en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas ilegales, en cualquier nivel de afectación determinará la suspensión de labores hasta por ocho (8) días por primera vez, en caso de reincidencia determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.** En el caso de Ingesta de Bebidas alcohólicas, tabaco o sustancias estupefacientes dentro de las instalaciones o vehículos de la compañía, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
10. Incumplimiento en las funciones establecidas para el cargo en el manual de funciones, sistema de gestión, o descripción del cargo de la organización, determinará la suspensión de labores en casos leves y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA** cuando se presente reincidencia o afectación alguna a la compañía.

11. Incumplimiento repetido (reportado en más de 2 oportunidades) de Procedimientos, instrucciones de trabajo, Consignas de servicio y protocolos de seguridad, Políticas, obligaciones descritas en el sistema de gestión, Programa de Seguridad, Higiene y Ambiente u órdenes de trabajo. Y que en el caso de generar pérdidas y/o accidentes determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
12. El incumplimiento de las órdenes, normas y/o recomendaciones emitidas por la Compañía respecto al uso de los recursos informáticos y documentales, Instalar en el computador programas que violen los derechos de autor, el uso de medios magnéticos que perjudiquen los recursos informáticos de la compañía, la pérdida por imprevisión del archivo de programas o base de datos se considera falta grave y en caso de generar pérdidas en cualquier nivel de afectación, determinara la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
13. El préstamo de la identificación y clave de acceso al sistema a otra persona, teniendo en cuenta que éste es personal e intransferible, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
14. El incumplimiento de los manuales de suscripción de pólizas, indemnizaciones y salvamentos. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
15. Sustraer elementos de compañeros o activos de la compañía, o retirarlos de las instalaciones sin previa autorización, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
16. Utilizar los medios de transporte de la compañía para uso personal sin previa autorización, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
17. Pérdida o daños intencionales de elementos de la compañía determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
18. Manipulación o adulteración de la información y/o documentos de forma intencional tanto de terceros como de la compañía, reportar información falsa en las labores, reportar accidentes o enfermedades inexistentes, fraudes al sistema de salud por parte del empleado, es decir hacer pasar enfermedades de origen común como de origen laboral o viceversa, dejar incompletas las labores, o que no hayan sido ejecutadas, levantar falso testimonio contra los compañeros y/o jefes inmediatos, accesos no autorizados a información confidencial o de naturaleza distinta a sus funciones, filtrar información de naturaleza operativa o administrativa a terceros sin autorización expresa de la compañía, o cualquier transgresión a las políticas de manejo de información, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
19. Solicitar, dar o recibir prebendas por realizar actividades propias de la compañía y para beneficio propio o de terceros, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
20. Valerse del cargo para realizar negocios sin autorización de la compañía, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
21. No utilizar la dotación, o utilizarla de manera incompleta, así como el no uso de los EPP (Elementos de protección personal) entregados para el desarrollo de las funciones, encontrado en más de 2 oportunidades, si reincide en el término inferior a un mes determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
22. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador, EPS o ARL o por las autoridades para

- evitar enfermedades o accidentes. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
23. Cuando por motivos de fuerza mayor ajena a la voluntad de la compañía el trabajador participe en bloqueos, asonadas, situaciones que afecten el orden público o manifestaciones sociales ilegales que impidan el cumplimiento de las funciones y la ejecución de las tareas asignadas, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
 24. Las agresiones verbales o físicas a superiores y compañeros de labor, o mal trato a clientes y/o usuarios o cualquier comportamiento que vaya en contra del mantenimiento de adecuadas “Relaciones Interpersonales”. (es decir la obligación de mantener un trato respetuoso, amable y cordial). Así como todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la compañía, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
 25. Cualquier actividad que atente contra la conservación del medio ambiente, caza y/o pesca de la fauna nativa, contaminación o fallas en la protección de vertimientos, cuencas hídricas y reservorios, canales y ríos; la cosecha sin expresa autorización de frutales o cultivos de cualquier índole al interior de las instalaciones de la compañía. Y que en caso de afectación menor por primera vez determinara suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. Y la nueva reincidencia causará la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**. En caso de afectación mayor causará la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**, en el caso de afectación a especies animales o vegetales en peligro o en protección causará la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
 26. Cualquier altercado, verbal o físico que se genere con un miembro de la comunidad o parte interesada en la operación por parte del trabajador, que ocasione un perjuicio a la empresa. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
 27. Enviar o reenviar mediante el correo electrónico corporativo, intranet, redes institucionales, teléfono, fax o cualquier otro medio de comunicación suministrado por PALMAS MONTECARMELO S.A.S., agresiones, insultos, injurias o cualquier otra forma de falta de respeto, con destino a personas ajenas a PALMAS MONTECARMELO S.A.S. determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
 28. La contaminación de insumos, productos, materias primas, materiales; pérdida de materias primas o materiales ocasionados por descuidos, negligencia o culpa del trabajador. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
 29. Que el trabajador se ocupe en actividades que puedan causar perjuicios a PALMAS MONTECARMELO S.A.S. a sus clientes que resulten incompatibles con las funciones a su cargo. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
 30. El hecho de que el trabajador facilite a terceros el uso de claves, contraseñas o códigos, personal o ajena, suministrados por PALMAS MONTECARMELO S.A.S., con el objeto de permitirle su acceso, sin autorización expresa. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
 31. El hecho de que el trabajador bote la fruta suelta. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
 32. El hecho de que el trabajador deje los racimos maduros sin cortar. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.

33. El hecho de que el trabajador corte racimos que se encuentren biches o verdes, corte de pedúnculo largo, y sacos con suciedad. determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
34. El hecho de que el trabajador maltrate al búfalo de cualquier manera. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
35. No acatar las políticas y normatividad general en el manejo seguro de herramientas, equipos o sustancias peligrosas, y en caso de que el empleado deje abandonado estos elementos o que por negligencia, impericia o descuido genere accidentes y/o pérdidas determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
36. Incurrir en la violación, transgresión o incumplimiento de cualquiera de los principios, valores, responsabilidades u obligaciones establecidos para los trabajadores en los sistemas SAGRILAFT y PTEE de la empresa, que incluye, pero no se limita a, la Política Empresarial y el Manual de Procedimientos. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
37. Violar o incumplir con los principios empresariales de buena fe, ética y moralidad, legalidad, honestidad y veracidad. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
38. No implementar o llevar a cabo de manera deficiente los controles de riesgos SAGRILAFT y PTEE establecidos en la matriz de riesgos de la empresa. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
39. Llevar a cabo transacciones que causen perjuicio a la empresa y la expongan al riesgo de incumplir las normas relacionadas con la gestión del riesgo LA/FT/FPADM Y C/ST, reguladas por los sistemas SAGRILAFT y PTEE, respectivamente. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
40. Conscientemente o por descuido, permitir que la empresa se exponga a riesgos que han sido mitigados a través de los sistemas SAGRILAFT y PTEE, y que puedan conducir a situaciones de contagio. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
41. No llevar a cabo, colaborar, apoyar, atender o solicitar la realización de los procedimientos de debida diligencia y debida diligencia intensificada, cuando sean necesarios. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
42. No reconocer, indicar y comunicar de manera adecuada y puntual, utilizando los canales empresariales correspondientes, la presencia de una señal de alerta o una operación inusual o sospechosa. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
43. No presentar denuncias con relación a los asuntos vinculados de los sistemas SAGRILAFT y PTEE, cuando el trabajador tenga conocimiento de la violación de las políticas de la empresa y la normativa nacional aplicable. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
44. Presentar informes o denuncias falsas a través de los canales de comunicación institucionales o cualquier otro medio de comunicación con relación a los asuntos relativos a los sistemas SAGRILAFT y PTEE. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**
45. Tomar retaliaciones contra los trabajadores que presenten denuncias con relación a temas relacionados a los sistemas SAGRILAFT y PTEE. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA.**

46. El incumplimiento de las obligaciones específicas o particulares de cada trabajador, en virtud de reconocer y llevar a cabo el uso de las herramientas y controles necesarios para la identificación y gestión del riesgo LA/FT/FPADM y C/ST. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
47. Mostrar renuencia a realizar las actividades relativas a los sistemas de gestión de riesgo SAGRILAFT y PTEE. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
48. Demostrar indiferencia o incumplir en la aplicación de controles y herramientas dispuestas para el conocimiento necesario de las contrapartes que ostenten un vínculo de naturaleza comercial o laboral. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
49. No emitir la información necesaria o a tiempo al oficial de cumplimiento, para la consulta y verificación de los documentos de las contrapartes. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
50. Cometer, incluso en una sola ocasión, cualquier falta grave explícita o implícita contenida en el reglamento interno de trabajo, el contrato laboral, políticas, sistemas o programas empresariales, incluyendo todos los documentos del sistema de gestión de calidad. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
51. Violentar, transgredir o incumplir los principios, valores, responsabilidades u obligaciones en titularidad de los trabajadores, que se encuentran establecidos por los sistemas SAGRILAFT y PTEE de la empresa, incluyendo, pero sin limitarse a la Política Empresarial y el Manual de Procedimientos. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
52. No aplicar o implementar de manera deficiente los controles de riesgo SAGRILAFT y PTEE establecidos en la matriz de riesgos de la empresa. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
53. Exponer intencional o descuidadamente a la empresa al riesgo de contagio por los riesgos mitigados en los sistemas SAGRILAFT y PTEE. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
54. No identificar, señalar y reportar de manera adecuada y oportuna mediante los canales establecidos por la empresa la existencia de una señal de alerta o una operación inusual o sospechosa. Determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
55. Incurrir en la conducta descrita en el artículo 2 de la Ley 1778 del 2016, o la norma que la reemplace, modifique o sustituya.

Con el proceso de adquisición de bienes y servicios:

56. **Fraccionamiento intencional de órdenes de compra.** Constituye falta grave el fraccionamiento deliberado de una adquisición en múltiples órdenes de compra o solicitudes de menor valor, con el propósito de eludir los niveles de aprobación establecidos en el procedimiento interno de adquisición de bienes y servicios. Esta conducta se considerará falta grave independientemente de si la compra fraccionada se ejecutó total o parcialmente, bastando la intención comprobada de evadir los controles institucionales. La terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.

57. **Compras directas sin orden de compra.** Constituye falta grave la adquisición directa de bienes o la contratación de servicios a proveedores sin haber tramitado previamente la respectiva orden de compra y/o de servicios aprobada conforme al procedimiento vigente. Ningún empleado está autorizado para comprometer recursos de la empresa frente a terceros sin contar con el documento de soporte debidamente aprobado por los niveles competentes. La terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.
58. **Omisión del reporte de conflicto de intereses.** Constituye falta grave la omisión del reporte escrito de conflicto de intereses cuando el empleado tenga vínculos de cualquier naturaleza —familiar, económico, societario, sentimental o de amistad cercana— con un proveedor que esté siendo evaluado, cotizado o contratado por la empresa. El reporte debe realizarse de manera inmediata y previa a cualquier actuación dentro del proceso de selección o compra, ante el jefe inmediato y/o el área de cumplimiento designada. La omisión de este reporte, independientemente del resultado de la operación, será considerada falta grave. La reincidencia en cualquiera de las conductas descritas en el presente artículo así como la concurrencia de dos o más de ellas en un mismo acto o proceso, constituirá causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que haya lugar, particularmente las derivadas de los artículos 249 y siguientes del Código Penal colombiano (abuso de confianza, peculado por extensión en entidades privadas con funciones públicas, entre otras). La terminación del contrato con **JUSTA CAUSA**.

CAPÍTULO XXIII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 97: Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.
5. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
6. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

7. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
8. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.
9. El trabajador contara con un (1) día para impugnar la decisión.

ARTÍCULO 98: La citación a descargos se notificará preferiblemente de manera personal al trabajador. En caso de no ser posible la notificación personal, la Empresa podrá remitirla a los medios de contacto autorizados por el trabajador, tales como correo electrónico y/o mensajería instantánea (WhatsApp), siempre que estos hayan sido previamente suministrados y autorizados en su hoja de vida o documento equivalente.

Si el trabajador no hubiese autorizado medios electrónicos o no fuere posible la notificación por dichos canales, la citación se enviará al último domicilio registrado en su hoja de vida, mediante comunicación escrita.

En el evento en que el trabajador se encuentre presente y se rehúse a recibir la citación o a firmar constancia de recibido, se dejará constancia escrita de tal circunstancia con la firma de dos (2) testigos.

Si el trabajador, debidamente citado, no comparece a la diligencia de descargos sin justa causa, la Empresa podrá adoptar la decisión correspondiente con base en las pruebas legalmente recaudadas y obrantes en el expediente disciplinario.

ARTÍCULO 99: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, Art. 115).

PARÁGRAFO 1: Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

ARTÍCULO 100: La empresa deberá comunicar la decisión al trabajador personalmente o en la dirección que haya sido notificada por el trabajador como su último domicilio o residencia. La notificación de la decisión surtirá efectos, aunque el trabajador ya no resida en ese domicilio, o se niegue a recibir, o la dirección del domicilio resulte errada, o por cualquier otra causa que le impida recibirla, dado que es deber del trabajador mantener actualizada ante la empresa, la dirección de su último domicilio.

PARÁGRAFO 1. Además de la notificación física de la decisión del proceso disciplinario, la empresa podrá comunicar al trabajador citaciones, decisiones y demás notificaciones de carácter laboral mediante los medios digitales previamente informados y aceptados por el trabajador, tales como correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea (incluyendo WhatsApp) u otros canales electrónicos. Estas notificaciones se entenderán surtidas en la fecha y hora de su envío, independientemente de que el trabajador las abra o las lea, salvo prueba en contrario.

PARÁGRAFO 2. Es deber del trabajador mantener actualizados ante la empresa tanto su dirección física como los datos de contacto digital (correo electrónico y número de teléfono celular), y cualquier omisión en esta actualización será de su exclusiva responsabilidad.

PARÁGRAFO 3. Todas las faltas cometidas por el trabajador con sus correspondientes sanciones serán registradas en la respectiva hoja de vida para ser tenidas en cuenta en caso de ascensos o promociones y especialmente cuando sean necesarios analizar la conducta del trabajador para decidir nuevas sanciones o acerca de su DESVINCULACIÓN de la empresa.

PARÁGRAFO 4: La empresa no impondrá multas de dinero como sanción disciplinaria; no se interpretará como sanción disciplinaria o multa cuando el trabajador realice el reintegro de los valores, bienes, equipos, insumos, producto terminado o maquinaria que se encuentren bajo su custodia y responsabilidad (en el caso de producir pérdidas por descuidos, negligencia o impericia en su manejo).

PARÁGRAFO 5: Ante una determinada falta la empresa puede a su juicio, atendidas las circunstancias particulares del caso abstenerse de aplicar la sanción disciplinaria prevista en el presente reglamento o aplicar una menor, sin que ello pueda posteriormente invocarse como excusa en el caso de una falta similar cometida por el mismo trabajador o por otro.

PARÁGRAFO 6: El despido con justa causa no constituye una sanción disciplinaria, sino el ejercicio de una facultad legal del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo cuando se configure una de las causales previstas en la ley. En consecuencia, la empresa podrá, según el caso, adelantar o no un proceso disciplinario previo. No obstante, en garantía mínima del derecho de defensa y del debido proceso, al momento de la terminación deberá informar al trabajador de manera clara, concreta y precisa los hechos y motivos que fundamentan la decisión, conforme a lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2126-2020 (Rad. 34374, 2012).

Cuando la causal invocada sea de carácter objetivo y su configuración evidencie un riesgo actual, grave o inminente para la empresa, sus bienes, su operación o terceros, la terminación podrá efectuarse de manera inmediata, sin que ello implique la obligatoriedad de agotar un procedimiento disciplinario formal, sin perjuicio del deber de motivación suficiente del acto de despido.

Aun en los casos en que no sea exigible procedimiento disciplinario formal, la empresa garantizará al trabajador las mínimas garantías constitucionales de defensa y dignidad, para lo cual deberá:

- a. Comunicar de manera clara, concreta y específica los hechos y causales que motivan la terminación del contrato.
- b. Brindar al trabajador la oportunidad razonable de ser escuchado frente a los hechos conocidos por la empresa.
- c. Adoptar la decisión dentro de un término razonable y con criterio de inmediatez.
- d. Fundamentar la decisión en una causal legal objetiva y efectivamente configurada.
- e. Actuar conforme a los principios de buena fe, proporcionalidad, respeto y dignidad humana.

La empresa no podrá invocar posteriormente hechos distintos a los informados al trabajador como fundamento de la terminación del contrato.

La comunicación de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa podrá realizarse por escrito físico o mediante mensaje de datos, siempre que el trabajador cuente con dichos medios y exista posibilidad de verificar el envío y recepción de la comunicación.

La notificación deberá contener las circunstancias de hecho y las causales legales que sustentan la decisión adoptada por la empresa.

MEDIDA PREVENTIVA DE APARTAMIENTO TEMPORAL DEL CARGO.

Cuando la empresa adelante actuaciones internas relacionadas con hechos que eventualmente puedan configurar una causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa o una falta disciplinaria grave, podrá disponer, como medida preventiva y temporal, el apartamiento del trabajador de sus funciones o lugar habitual de prestación del servicio mientras se surte el término otorgado para rendir descargos o ejercer su derecho de defensa.

Dicha medida podrá adoptarse desde la citación al trabajador y durante el término concedido para comparecer, el cual será de hasta cinco (5) días hábiles, siempre que resulte necesaria para proteger la operación de la empresa, evitar interferencias en la investigación, prevenir riesgos para personas, bienes, información, procesos o preservar la convivencia y el ambiente laboral.

El apartamiento temporal del cargo no constituirá sanción disciplinaria, no implicará prejuzgamiento, ni afectará la presunción de inocencia del trabajador, manteniéndose vigente la relación laboral y las obligaciones legales y contractuales a cargo de las partes mientras se adopta una decisión definitiva.

CAPÍTULO XXIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 101: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de Gerente en Barranquilla, y el director de operación, quien los oír y resolverá en justicia y equidad, al correo electrónico pqr@palcarmelo.com

ARTÍCULO 102: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse, si lo estiman conveniente.

ARTÍCULO 103: PROTECCION DE DATOS PERSONALES: En PALMAS MONTECARMELO S.A.S. Somos responsables del tratamiento de datos personales en deberán cumplir rigurosamente los siguientes deberes, de conformidad con lo dispuesto en la ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, sin perjuicio de otras disposiciones establecidas en la presente política y aquellas que regulen su actividad:

- a. Garantizar al Titular, en todo momento, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data, asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de sus datos personales.
- b. Solicitar y conservar, conforme a los lineamientos establecidos en la presente ley, copia de la autorización otorgada por el Titular para el Tratamiento de sus datos personales.
- c. Informar de manera adecuada al Titular sobre la finalidad de la recolección de sus datos y los derechos que le asisten como consecuencia de la autorización concedida.

- d. Mantener la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para evitar su alteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
- e. Asegurar que la información proporcionada al Encargado del Tratamiento sea veraz, completa, precisa, actualizada, verificable y comprensible.
- f. Actualizar la información suministrada al Encargado del Tratamiento tan pronto como se generen novedades respecto a los datos previamente proporcionados, así como tomar todas las medidas necesarias para mantener actualizada dicha información.
- g. Rectificar cualquier información incorrecta y comunicar oportunamente al Encargado del Tratamiento las correcciones pertinentes.
- h. Proporcionar al Encargado del Tratamiento únicamente los datos cuyo Tratamiento esté previamente autorizado de acuerdo con lo establecido en la presente ley.
- i. Exigir al Encargado del Tratamiento el cumplimiento en todo momento de las condiciones de seguridad y privacidad de los datos del Titular.
- j. Atender de manera adecuada y oportuna las consultas y reclamos presentados de acuerdo con los términos establecidos en la legislación aplicable.
- k. Implementar un manual interno de políticas y procedimientos que asegure el cumplimiento adecuado de la presente ley, con especial énfasis en la atención de consultas y reclamos.
- l. Informar al Encargado del Tratamiento cuando determinada información esté siendo objeto de disputa por parte del Titular, una vez se haya presentado una reclamación y mientras el proceso correspondiente esté en curso.
- m. Brindar, a solicitud del Titular, información sobre el uso que se le ha dado a sus datos personales.
- n. Notificar a la autoridad de protección de datos en caso de que se presenten violaciones a los códigos de seguridad y existan riesgos en la administración de los datos personales de los Titulares.
- o. Cumplir con todas las instrucciones y requerimientos emitidos por la Superintendencia de Industria y Comercio en relación con el Tratamiento de datos personales.

PALMAS MONTECARMELO S.A.S. se compromete a cumplir cabalmente con los deberes descritos en este artículo, asegurando la adecuada protección y manejo de los datos personales de los trabajadores vinculados, en todas las etapas de su tratamiento.

CAPÍTULO XXV

PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 104: Este capítulo del reglamento interno de trabajo tiene por objeto prevenir y corregir las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes prestan sus servicios dentro del contexto de una relación de carácter laboral en PALMAS MONTECARMELO S.A.S.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la compañía constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en PALMAS MONTECARMELO S.A.S. y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 105: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la compañía ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y Ley 2466 de 2025, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la compañía.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
4. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones organizacionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
5. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la compañía para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Las disposiciones contenidas en este capítulo no se aplicarán en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios u otras en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

ARTÍCULO 106: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 107: Se considerarán como causales constitutivas de conducta de acoso laboral las previstas en el artículo 7º de la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 108: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral tienen como propósito lograr que dentro de los diferentes lugares de trabajo de la sociedad se perciba un ambiente de cooperación, coordinación, respeto y armonía. La prevención de las conductas de acoso laboral sobre todo busca defender los derechos fundamentales de la persona los cuales deben ser objeto de especial protección. Se entiende como valores protegidos de la persona: intimidad, honra, salud mental y la libertad. Para lograr estos propósitos la sociedad podrá aplicar los siguientes mecanismos; lo establecido en la Resolución 3461/2025 basado en el procedimiento comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 109: CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE ACOSO LABORAL – QUEJA; De acuerdo con las disposiciones establecidas en el artículo 18 de la ley 1010 de 2006, se establece el plazo de caducidad para las acciones derivadas del acoso laboral, de acuerdo con las modificaciones introducidas por la Ley 2209 de 2022, inicialmente, el artículo 18 de la ley establecía un plazo de caducidad de seis (6) meses después de la fecha en que ocurrieron las conductas reguladas en la ley. No obstante, a través de la modificación, se ha extendido el término para la aplicación de la caducidad a tres (3) años.

En virtud de esta modificación, el trabajador que considere haber sido víctima de acoso laboral podrá interponer la respectiva acción judicial en un término de tres (3) años, contados a partir del último acto de hostigamiento en la relación laboral.

La presente disposición tiene como objetivo garantizar que los trabajadores cuenten con un plazo adecuado para ejercer sus derechos en casos de acoso laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los miembros de PALMAS MONTECARMELO S.A.S.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 110: PRESENTACIÓN. PALMAS MONTECARMELO S.A.S. como empresa privada está comprometida a proteger los derechos de todos sus trabajadores y/o colaboradores, en especial aquellos que requieren una protección especial, atendiendo la normatividad vigente en los temas que regulan las posibles conductas que se enmarquen dentro del acoso sexual en el contexto laboral, es por esto que se presenta el protocolo para la atención integral en el evento que al interior de la empresa se presenten casos que afecten a las personas y al clima laboral.

ARTÍCULO 111: OBJETIVO. Establecer procedimientos que busquen atender, acompañar y resolver de manera efectiva quejas relacionadas con presuntas conductas que se enmarquen en acoso sexual en el contexto laboral, que se puedan presentar al interior de la empresa, manteniendo el respeto por las víctimas, con especial atención en la dignidad de las personas.

ARTÍCULO 112: NORMATIVIDAD VIGENTE. 1.Ley 1010 de 2006, *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”, en su artículo primero establece:*

ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. *La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.*

2.Ley 1257 del 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Código Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".

Artículo 1. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

3. Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, entre otros,

ARTÍCULO 2.2.6.7.1. Objeto. *El presente capítulo tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.*

4. Circular 026 del 08 de marzo de 2023, del Ministerio del Trabajo, donde se establece lineamientos al interior de las empresas para la atención y prevención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en genero contra las mujeres y otras personas.

5. Ley 599 de 2000. Código penal colombiano.

Artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

ARTÍCULO 113: ALCANCE. El presente protocolo que adoptada por la empresa PALMAS MONTECARMELO S.A.S. y que hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo, aplica para todos los trabajadores y/o colaboradores contratados de manera directa o indirecta por la empresa y todas las personas que hagan parte de los consorcios, uniones temporales, filiales, donde PALMAS MONTECARMELO S.A.S., se encuentre vinculada.

ARTÍCULO 114: Términos y definiciones:

1. Acoso Sexual en el contexto Laboral: Según la Organización Internacional del Trabajo - OIT

“el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”.

Para las leyes colombianas el acoso sexual, dentro del ámbito penal, Ley 599 de 2004, el artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual

2. Todo comportamiento o requerimiento de naturaleza sexual, realizado por un trabajador directo o indirecto de PALMAS MONTECARMELO S.A.S. de igual o distinto sexo, no consentido por el colaborador al que va dirigido, que se realice por cualquier medio, y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio, esta como persona, su dignidad, lo que pueda reflejar en su desempeño y situación laboral, o en sus oportunidades en el trabajo, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre.
3. Conducta de connotación o naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
4. Conducta de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
5. Manifestaciones: El acoso sexual en el ámbito laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:
 - a. Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
 - b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
 - c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
 - d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
 - e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
 - f. Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada en el numeral 1. Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral se materializa pueden ser, entre otras, conductas o comportamientos de naturaleza.
 - g. Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
 - h. Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas;

avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.

- i. No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.
- j. Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).

ARTÍCULO 115: OBLIGACIONES.

Trabajadores:

1. Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del mismo (colaboradores/as, proveedores/ clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
2. Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista, que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas.
3. Actuar asertivamente frente a comentarios, comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral, no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Reglamento.
4. En el evento de conocer de hechos o conductas de acoso sexual, ponerlas en conocimiento, de manera inmediata, al empleador.

Empresa:

1. Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.
2. Difundir entre todos sus trabajadores/as el contenido del presente protocolo, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.
3. Capacitar a los/as trabajadores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual.
4. Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.

ARTÍCULO 116: PROCEDIMIENTO DENUNCIAR ACOSO SEXUAL AL INTERIOR DE PALMAS MONTECARMELO S.A.S.

1. Se difundirá y se publicará en un lugar visible de la empresa, o si es del caso, por medios digitales, todas aquellas conductas que se configuran como acoso sexual y el procedimiento y canales para dar conocer el hecho a través de denuncias.
2. Al conocerse de un caso de acoso sexual al interior de la empresa, el área de Talento humano por los canales pertinente de manera inmediata en el ámbito de sus funciones se acercará a la víctima a fin de prestarle el acompañamiento y asesoría respectiva, sin que eso conlleve a diligencias de carácter conciliatorio, o llegar a establecer, si una conducta es o no acoso sexual.

PARAGRAFO: Las conductas que puedan configurarse como acoso sexual laboral serán tramitadas exclusivamente a través del procedimiento disciplinario interno de la empresa, con la adopción

inmediata de medidas de protección y confidencialidad para la presunta víctima. El Comité de Convivencia Laboral no tendrá competencia para conocer, investigar ni decidir de fondo sobre este tipo de conductas, limitándose únicamente a la orientación inicial y a la remisión inmediata del caso a la instancia disciplinaria correspondiente y, de ser necesario, a las autoridades competentes, garantizando en todo caso el enfoque de prevención, no revictimización y debido proceso.

3. Se le indicara en primera medida que este tipo de conductas está señalado como delito, y que está en la plena libertad de formular la respectiva denuncia ante la fiscalía general de la Nación, para lo cual se le darán a conocer los canales, como lo son las Unidad de Reacción Inmediata URI, los Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.
4. Si la persona víctima de acoso sexual decide de manera voluntaria poner en conocimiento el hecho a PALMAS MONTECARMELO S.A.S., esta se recibirá en el correo electrónico: denuncias@palcarmelo.com o la Dirección de Talento Humano la cual, de forma reservada, encargándose de:
 - a. La denuncia puede ser presentada de forma escrita o verbal, informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso sexual.
 - b. La denuncia deberá describir los hechos que dieron lugar a la conducta denunciada.
 - c. Aportar los nombres del supuesto victimario y de los posibles testigos.
5. Se iniciará la respectiva investigación disciplinaria de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, respetando el debido proceso de las partes y garantizando la protección de la víctima, en especial para no darse o configurarse una revictimización.
6. Las conductas señaladas en los numerales anteriores que configuren un acoso sexual, se tendrán como faltas graves, las cuales se tendrán en cuenta para las sanciones respectivas de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.
7. Si la víctima de acoso sexual presenta algún tipo de alteración psicológica o emocional se solicitará por parte de la empresa la intervención de la ARL, para su atención oportuna.
8. De ser oportuno y necesario se propenderá, en un principio, a la reubicación de la víctima, a otra área de trabajo de la empresa, para que no tenga ningún tipo de contacto con su agresor.
9. Ninguna persona, empleado de la empresa, encargado de adelantar alguno de los procedimientos antes descritos podrá, de ninguna forma, hacer o emitir juicios personales, ni minimizar o justificar las conductas denunciadas como acoso sexual, o mostrar algún tipo de indiferencia ante el caso o la víctima.
10. La empresa garantizará, que, tanto a la víctima, como a cualquier otro empleado que ponga en conocimiento hechos o conductas constitutivas de acoso sexual, que no habrá ningún tipo de represalia, tratamiento adverso, diferencial, o que tenga algún tipo de efecto negativo sobre ellos, al interior de la empresa.

11. En el evento de retractación por parte de la víctima, la empresa a través del Comité de Convivencia Laboral entrevistará a esta, a fin de conocer las causas de esta retractación, esto a fin de prevenir posibles presiones indebidas, amenazas o cualquier otra que doblegue la voluntad de la persona.
12. La dirección de talento Humano, desde la prevención, mantendrá un seguimiento riguroso a fin de evitar que den esos tipos de conductas constitutivas de acoso sexual, y si se presentan o se tiene conocimiento de estas, activar de manera inmediata el presente protocolo
13. El procedimiento preventivo no podrá extenderse por más de sesenta y cinco (65) días calendario desde la recepción formal de la queja. Los términos no serán acumulativos. El seguimiento mensual no hace parte de este término máximo de acuerdo a la Resolución 3461 del 2025.

CAPÍTULO XXVI EQUIDAD LABORAL Y ENFOQUE DE GENERO.

ARTÍCULO 117: PALMAS MONTECARMELO S.A.S. promueve el cumplimiento de la Ley 1257 de 2008 y particularmente el decreto reglamentario del sector trabajo el 4463 de 2011 y los convenios internacionales suscritos por Colombia y también la circular 026 del 2023, frente a la prevención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género en contra de las mujeres y los sectores sociales LGBTIQ+ en el cual nos comprometemos con la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo, en consecuencia, de lo anterior la sociedad promoverá el acceso laboral en condiciones justas e igualitarias.

En PALMAS MONTECARMELO S.A.S. existe el área del comité de equidad de género quienes son los encargados de promover, evaluar, hacer seguimiento, prevenir el acoso laboral y evitar situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores y su productividad; mediante un compromiso social por medio de estrategias y/o planes o programas con fines a alcanzar la equidad laboral con enfoque de género.

El canal de comunicación del comité de equidad de género es el correo electrónico: pqr@palcarmelo.com.

CAPÍTULO XXVII RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 118: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de Gerente en Barranquilla, y el Director de operaciones, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XXVIII DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 119. De conformidad con la Ley 2191 de 2022, los empleadores deberán garantizar a sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, lo cual implica el derecho de los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones

relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria, o jornada legal de trabajo convenida, así como tampoco en sus vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 120. Los Trabajadores que realicen sus actividades haciendo uso de tecnologías de la información, podrán abstenerse de responder los mensajes, correos, o instrucciones otorgadas por la empresa por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 121. La empresa cuenta con una Política de Desconexión Laboral en la que garantiza como mínimo los siguientes aspectos:

1. La forma en que garantizará el derecho a la desconexión laboral.
2. El procedimiento y los mecanismos para que los trabajadores puedan presentar quejas cuando consideren que su derecho a la desconexión laboral ha sido vulnerado.
3. Procedimiento interno para el trámite de las quejas de que trata el numeral anterior.
4. Los mecanismos de solución de controversias que se deriven que las quejas presentadas por los trabajadores.

CAPÍTULO XXIX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 122: Conforme a la Ley 1429 de 2010, una vez se socialice y haya transcurrido el termino de quince (15) días sin que haya sido objetado el presente Reglamento y una vez se suscriba el acta de aprobación por parte del Representante Legal de la empresa y el representante de los trabajadores para estos efectos, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, y a través de medio virtual al cual el trabajador puede acceder en cualquier momento, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse el acta de aprobación correspondiente. (Art 120, C.S.T).

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la sociedad, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación

CAPÍTULO XXX VIGENCIA

ARTÍCULO 123: Es menester indicar que el presente Reglamento Interno de Trabajo comenzará a regir a partir del día hábil siguiente a su publicación. No obstante, teniendo en cuenta que actualmente se encuentra aprobada la Ley 2466 de 2025 que modifica el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, y dicta otras disposiciones, la sociedad aplicará cada una de las normas modificadas conforme a los términos establecidos para su aplicación. Entre tanto, continuará aplicando la normativa actualmente vigente hasta tanto entre en vigor la nueva legislación laboral.

CAPÍTULO XXXI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 124: Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la sociedad. No obstante, teniendo en cuenta que actualmente se encuentra aprobada la Ley 2466 de 2025 que modifica el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, y dicta otras disposiciones, la sociedad aplicará cada una de las normas modificadas conforme a los términos establecidos para su aplicación. Entre tanto, continuará aplicando la normativa actualmente vigente hasta tanto entre en vigor la nueva legislación laboral.

CAPÍTULO XXXII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 125: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, Art.109).

Este REGLAMENTO INTERNO rige al personal de PALMAS MONTECARMELO S.A.S. en las instalaciones de la Compañía, y en donde los empleados de la compañía presten sus servicios.

Actualizaciones:

Ley 2466 de 2025	Reforma laboral.
Resolución 1843 del 2025	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.
Resolución 3461 de 2025	Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”.
Ley 2365 de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 0223 de 2026	Por el cual se subroga el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje.
Circular 0040 de 2026	Lineamientos para la aplicación de la jornada laboral, trabajo suplementario y registro de horas extras en el sector de vigilancia y seguridad privada, conforme a la ley 2101 de 2021 y la ley 2466 de 2025.
Circular 0048 de 2026	Lineamientos generales sobre la reforma laboral respecto al debido proceso disciplinario.
Circular 0050 de 2026	Lineamientos para la gestión de las solicitudes de autorización de prácticas laborales de adolescentes entre los quince y diecisiete años de edad.

Fecha: Junio 04 de 2026
Dirección: Cra 54 N° 74 – 134 Oficina 106
Ciudad: Barranquilla
Departamento: Atlántico



ELABORÓ: Rivas y Sierra Abogados SAS.	REVISÓ: Inés Nataly Pérez Guerrero	APROBÓ: Hernán Lacouture L.
Asesor Legal	Director Talento Humano	Gerente General