

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

El Representante Legal de SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S., en ejercicio de las facultades legales y en especial las que le confiere el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1429 de 2010 se dicta el siguiente:

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S. – SEPALM S.A.S.**

### **CAPITULO I**

**ARTICULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **SEMILLAS ELITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.** domiciliada en la carrera 9 No 74-08 Oficina 208, de la ciudad de Bogotá D.C., e identificada con el **NIT: 900.893.683-6** y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores, aprendices y practicantes que se desempeñen en las diferentes zonas, centros industriales, instalaciones y en general la totalidad de centros de trabajo. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, o reformas legales, de inmediata aplicación que sin embargo solo pueden ser favorables a los trabajadores.

### **CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTICULO 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa SEPALM S.A.S. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad según sea el caso.
- b. Hoja de vida
- c. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d. Certificado de dos (2) personas sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- f. Certificado del plantel de educación donde hubiere estudiado, además de los cursos o capacitaciones relacionadas con la labor que está aspirando a realizar en nuestra empresa.
- g. Fotocopia de la cédula del esposo (a) o compañero permanente ampliada al 150 por ciento, según sea el caso, solamente si lo va a afiliarse como beneficiario(a) a la EPS o a la Caja de Compensación Familiar.
- h. Fotocopia del registro civil de nacimiento del(los) hijo(s) y fotocopia de tarjeta de identidad si es (son) mayor(es) de siete (7) años de edad, solamente si lo va a afiliarse a la EPS o a la Caja de Compensación Familiar como beneficiario.
- i. Fotocopia de la cédula de ciudadanía de cada uno de los padres ampliada al 150 por ciento, solamente si los va a afiliarse como beneficiarios a la EPS o a Caja de Compensación Familiar en caso de no tener hijos, esposo o compañero permanente.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

- j. Tarjeta de matrícula profesional si aplica (para Ingenieros, abogados, médicos, técnicos y/o tecnólogos).
- k. Carta donde se determine si se encuentra afiliado a Seguridad Social en Salud y Pensiones o si se trata de una primera afiliación, para efectos de no generar multi-afiliaciones.
- l. Aprobar el examen teórico y/o práctico de conocimiento y/o destreza que aplique según el cargo que el aspirante desea desempeñar, este examen queda al criterio de la empresa.
- m. En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida. Así como, aquellos soportes que se consideren necesarios conforme al perfil del cargo que se va a desempeñar

**PARÁGRAFO 1:** El empleador 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. Numeral 1 artículo 541ª Ley 2114 de 2021, artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995 en concordancia con artículo 42 de la Ley 1861 de 2017), sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar si la empresa lo solicitara.

**PARÁGRAFO 2:** Toda inexactitud u omisión en la solicitud o cualquier manifestación que sea contraria a la realidad en los documentos allegados o de la información suministrada descalifica automáticamente al aspirante del proceso de selección desarrollado por la empresa, Si dicha situación es conocida por la empresa de forma posterior a la vinculación laboral, será una falta grave y, en consecuencia, causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa.

**PARÁGRAFO 3:** El aspirante deberá someterse a los exámenes médicos pre-ocupacionales y demás pruebas de aptitudes y de personalidad que la empresa estime necesarios los cuales no son parte del proceso de contratación sino únicamente del proceso de selección. En este escenario, deberá someterse a los exámenes médicos, psicológicos, clínicos y de laboratorio que en cada caso se le exijan, teniendo la obligación especial de ser verídico en todo momento y manifestar al momento del examen al personal médico, cualquier patología que padezca o que haya sufrido, para analizar si los riesgos a los que normalmente se va a exponer en el cargo a ejecutar son o no compatibles con sus condiciones de salud

**PARÁGRAFO 4:** La Empresa se reserva el derecho de realizar, por su cuenta y en cualquier momento, las verificaciones e investigaciones que considere necesarias respecto de la información y documentación suministrada por el aspirante o trabajador.

Las declaraciones e información contenidas en la hoja de vida y demás documentos presentados por el aspirante se presumen ciertas. En consecuencia, cualquier inexactitud, omisión, alteración o falsificación de los datos suministrados o de los documentos aportados constituirá falta grave que dará lugar a las siguientes consecuencias:

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

- a. Si el contrato de trabajo ya se encuentra celebrado: La Empresa podrá proceder a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con lo establecido en la ley laboral vigente, sin que ello genere derecho a indemnización alguna a favor del trabajador.
- b. Si el proceso de selección se encuentra en curso: El aspirante quedará automáticamente descalificado del proceso de selección, sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar.

**PARÁGRAFO 5:** La Empresa dará a la información aportada por el aspirante o candidato, el tratamiento establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y cualquier disposición que se dicte sobre el particular y/o la Política de Tratamiento de Datos Personales

**PARÁGRAFO 6:** La celebración de contratos entre la Empresa con cualquier aspirante es completamente discrecional y obedece a un proceso interno de selección.

**PARÁGRAFO 7:** Una vez seleccionado, el aspirante deberá suscribir el respectivo contrato de trabajo y realizar todas las demás diligencias y trámites requeridos para la formalización de la relación laboral, debiéndose presentar para el proceso de inducción e inicio de actividades en la forma indicada; de no hacerlo, se entenderá que no existe interés de continuar con el proceso de contratación y al no haber alcanzado a prestar el servicio para el cual fue contratado, no se perfeccionará el vínculo laboral, y, por lo tanto, no se generarán pagos o indemnizaciones de ninguna especie, debido a que esté mismo solo surge al momento en que efectivamente se inicia la prestación del servicio y no por la mera formalización (firma) del documento que contiene el acuerdo.

**PARÁGRAFO 8:** Por ningún motivo y en ninguna circunstancia, una persona puede ingresar a laborar con la Empresa sin haber suscrito el respectivo contrato de trabajo con el lleno de las exigencias previstas en este Reglamento, o sin estar afiliado y cobijado por el Sistema de Seguridad Social Integral.

### CAPÍTULO III CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 3.** El contrato de trabajo será escrito y se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.(artículo 39 del C.S.T.)

**PARÁGRAFO:** El trabajador deberá registrar en las oficinas del empleador su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.).

### CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 4.** El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo (artículo 76, Código Sustantivo de Trabajo C.S.T.).

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**ARTICULO 5.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, Código Sustantivo de Trabajo C.S.T.).

**ARTICULO 6.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

En los contratos por duración de la obra o labor determinada, el periodo de prueba se determinará de acuerdo con el tiempo estimado de duración de la obra o labor. En todo caso este no puede exceder el límite de dos (2) meses.

**ARTICULO 7.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.)

**PARÁGRAFO:** Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder los límites antes señalados (Artículo 79 del C.S.T.).

SEPALM

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

## CAPITULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTICULO 8. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (Decretos 1072 de 2015, 933 de 2003 y Ley 2466 de 2025)

**ARTÍCULO 9. SEMILLAS ELITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS – SEPALM S.A.S.** contratará aprendices en el número necesario para ajustarse a la proporción que señala el Gobierno Nacional para los oficios que requieran formación profesional metódica y completa, tales como Ley 789 de 2002, Decreto 933 de 2003, Decreto 2585 de 2003 y demás normas que regulen la materia y aquellas que las sustituyan, subroguen o modifiquen. Cuando el contrato laboral especial de aprendizaje termine por cualquier causa, La Empresa deberá reemplazar el aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido indicada o realizar la correspondiente monetización.

**ARTÍCULO 10.** El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir; saber leer y escribir. (Artículo 2.2.6.3.3. del Decreto 1072 de 2015). En los casos que se contrate a aprendices menores de edad se deberá contar con la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo, conforme a lo establecido en la normatividad aplicable y vigente (Circular 83 de 2025, Ministerio del Trabajo)

**ARTICULO 11.** Además de las obligaciones legales, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de LA EMPRESA.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.
3. Cumplir las normas, políticas, procedimientos y reglamentos definidos por la empresa en especial las establecidas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 12.** LA EMPRESA tiene las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz la cuota de apoyo monetario que corresponda de acuerdo con la escala legal tanto en la etapa lectiva como en la práctica.
3. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por La Empresa como dependiente.

4. 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.
5. Realizar el correspondiente aporte a riesgos laborales de acuerdo al nivel de riesgo de la Empresa y de sus funciones.
6. 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.
7. Certificar el tiempo correspondiente a la fase práctica o dual y reconocer dicha fase como experiencia laboral para el aprendiz.

**ARTICULO 13. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:** con lo normado en los Decretos 1072 de 2015, 933 de 2003 y Ley 2466 de 2025 el contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

- a. Razón social, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- b. 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.
- c. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- d. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- e. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- f. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando si se encuentra en fases lectiva o práctica.
- g. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- h. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- i. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales y en salud
- j. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- k. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- l. Fecha de suscripción del contrato.
- m. Firmas de las partes.

**PARÁGRAFO:** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de LA EMPRESA un apoyo de sostenimiento de acuerdo con lo establecido en la Ley 2466 de 2025.

1. El apoyo de sostenimiento para formación dual será por un: mínimo 75% de un de un salario mínimo mensual vigente durante el primer año y 100% del de un salario mínimo mensual vigente durante el segundo año.
2. El apoyo de sostenimiento para formación tradicional será por un: mínimo 75% de un de un salario mínimo mensual vigente en fase lectiva y 100% del de un salario mínimo mensual vigente en fase práctica.
3. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente de un salario mínimo legal vigente.

**ARTÍCULO 14.** Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

### INTERNO DE TRABAJO

completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, LA EMPRESA deberá reemplazar el aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que se le haya indicado.

**ARTÍCULO 15.** La afiliación y cobertura del aprendiz al Sistema Integral de Seguridad Social se realizará conforme a las siguientes disposiciones, de acuerdo con la Ley 2466 de 2025:

- a. **Fase Lectiva:** El Trabajador Aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por el Empleador como dependiente.
- b. **Fase Práctica O Formación Dual:** El Trabajador 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 la empresa y de sus funciones

**ARTÍCULO 16. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje puede durar hasta máximo tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para cualquier arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las disposiciones que sean expedidas por el Ministerio del Trabajo o autoridades competentes.

**ARTÍCULO 17. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje puede terminar por expiración del plazo pactado, por incumplimiento de cualquiera de las partes, o por voluntad del aprendiz.

## CAPITULO VI

### TRABAJADORES OCASIONALES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTICULO 18.** Son meros trabajadores accidentales ocasionales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley, al descanso remunerado en dominicales y festivos y al pago proporcional de todas las prestaciones de Ley. (artículo 6, C.S.T.)

**PARÁGRAFO:** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al pago del descanso remunerado en los dominicales y festivos, prima de servicios y el auxilio de cesantía, en virtud de la Sentencia C-823 de octubre 4 de 2006, que declaró inexecutable el literal b) del artículo 251 de CST.

**ARTÍCULO 19. TRABAJADORES EN MISIÓN.** No obstante, de no ser trabajadores de la empresa, las personas vinculadas a través de las Empresas de Servicios Temporales que presten servicios a la compañía, deberán acatar y cumplir todas las normas establecidas en el presente Reglamento de Trabajo, en las normas y procedimientos internos, los protocolos y en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa, en total respeto de cualquier decisión corporativa que obligue tanto a los trabajadores de planta como a los de misión o cualquier otra forma de vinculación. Para el efecto, dichas empresas están obligadas a pactar las cláusulas respectivas en los contratos individuales de trabajo de este personal.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**CAPITULO VII  
JORNADA LABORAL HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 20.** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal conforme lo establecido en el artículo del 161 Código Sustantivo del Trabajo, , esto es, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

- a. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

- i. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- ii. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Lo anterior igualmente en concordancia a la Circular Externa 010 de 2025 del Ministerio de Trabajo frente a los lineamientos generales para el cumplimiento de las disposiciones normativas sobre la jornada de trabajo, relación de horas extras y descanso obligatorio a partir de la reforma laboral-Ley 2466 de 2025.

**PARÁGRAFO 1.** El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**PARÁGRAFO 2. Implementación Gradual** La compañía se acoge a la reducción de la jornada laboral de forma progresiva conforme a lo establecido en la Ley 2101 de 2021. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la Ley 2101 de 2021, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

**PARÁGRAFO 3. EXONERACIÓN.** La disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3o de la Ley 1857 de 2017, así



**SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.**

**REGLAMENTO**

**INTERNO DE TRABAJO**

como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO 4:** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO 5. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL.** Cuando el cuidador de un familiar en primer grado de consanguinidad con discapacidad tenga también la calidad de trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición de cuidador, podrá gozar de flexibilidad horaria, podrá ser mediante trabajo en casa o trabajo remoto, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado. (Artículo 7º de la Ley 2297 de 2023).

**PARÁGRAFO 5. CAMBIO EN LA JORNADA:** Los cambios que se hagan en la jornada de trabajo no implicarán desmejora de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el Empleador deberá notificarlos al trabajador con al menos doce (12) horas de anticipación.

**ARTÍCULO 21. HORARIOS DE TRABAJO** a los trabajadores a quienes aplica el presente reglamento, prestarán sus servicios en los horarios de trabajo señalados a continuación, dentro de los cuales se podrán establecer diferentes turnos de trabajo, acorde con lo definido en las normas legales vigentes.

La jornada establecida es la siguiente:

**PERSONAL ADMINISTRATIVO (BOGOTA)**

De lunes a viernes

En la mañana: De 7:30 a.m. a 12:30 p.m.  
Hora de almuerzo: De 12:30 p.m. a 1:30 p.m.  
En la tarde: De 1:30 p.m. a 4:30 p.m.

Con periodos de descanso de diez minutos en cada turno de 09:30 a.m. a 09:40 a.m. y de 3:30 p.m. a 3:40 p.m.

**PERSONAL DE PLANTACION**

De lunes a sábado

**Semana de sábado no laboral**

**Lunes a viernes:**

En la mañana: De 7:00 a.m. a 12:00 p.m.  
Hora de almuerzo: De 12:00 m. a 1:00 p.m.  
En la tarde: De 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

Con periodos de descanso de diez minutos de 8:50 a.m. a 9:00 a.m. y de 2:50 p.m. a 3:00 p.m.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**Semana de sábados laborales:**

**Lunes a Sábado:**

En la mañana: De 7:00 a.m. a 12:00 p.m.  
 Hora de almuerzo: De 12:00 m. a 1:00 p.m.  
 En la tarde: De 1:00 p.m. a 3:00 p.m.

Con periodos de descanso de diez minutos de 8:50 a.m. a 9:00 a.m. y de 1:50 p.m. a 2:00 p.m.

Turnos de riego rotativos de 8 horas de acuerdo con requerimientos y condiciones climáticas.

**PARÁGRAFO 1:** Tanto para el personal administrativo como para el personal operativo, los días laborales son de lunes a sábado, no obstante, el personal prestará los servicios en días de descanso obligatorio cuando la operación así lo requiera, reconociendo SEMILLAS ELITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS – SEPALM S.A.S., los recargos y compensaciones establecidas por la ley cuando así se requiera, teniendo en cuenta la ampliación de la jornada.

**PARÁGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el D) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- a. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día (1) de descanso remunerado.

- b. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

**PARAGRAFO 3:** El empleador no podrá, aun 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. (Art. 20 literal c Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 4:** El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a La Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

### INTERNO DE TRABAJO

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día (1) de descanso remunerado.

**PARÁGRAFO 5: TRABAJO POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos, la duración de la jornada podrá ampliarse, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no sobre pase la jornada máxima legal permitida. (Artículo 165 del C.S.T.). Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 165, C.S.T.).

**PARÁGRAFO 6: TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD.** También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del C.S.T., en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Art. 166, C.S.T.)

**PARÁGRAFO 7:** El tiempo de descanso dado para el almuerzo no se computará dentro de la jornada de trabajo.

**ARTICULO 22:** Los trabajadores de dirección, confianza o manejo están excluidos de la regulación de la jornada máxima de trabajo. No obstante, lo anterior, los trabajadores de dirección, manejo y confianza deben cumplir con los objetivos a su cargo, conforme las indicaciones de su jefe inmediato.

**ARTICULO 23:** Por cumplirse el número de trabajadores y las horas laboradas contempladas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de la jornada semanal, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, las cuales podrán acumularse hasta por un año. Los programas que se desarrollen para efectos de llevar a cabo esas actividades podrán ser ejecutados por El Empleador directamente o a través de terceros especializados en materia de recreación, deporte o capacitación que El Empleador contrate para este fin. La asistencia de los trabajadores a estas actividades será obligatoria (artículo 21 Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO: EXONERACIÓN.** La disminución de la jornada laboral, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación se ajustará de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

**ARTICULO 24. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA:** El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor: siempre y cuando se mantenga y certifique una adecuada lactancia materno continua. (Ley 2303 de 2023). **PARÁGRAFO 1:** Al tenor de lo anterior, la trabajadora con posterioridad a los primeros seis (6) meses de edad del menor



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

### INTERNO DE TRABAJO

deberá hacer entrega formal a su empleador de una certificación emitida por médico especialista en ginecología que conste una continua lactancia materna.

**PARÁGRAFO 2:** La certificación deberá ser entregada al área de recursos humanos cada dos (2) meses.

## CAPITULO VIII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTICULO 25.** Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (Ley 2466 de 2025)

**ARTICULO 26.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

**ARTICULO 27.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, sin necesidad de que medie autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste, sin necesidad de que medie autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada y la Empresa deberá llevar un registro detallado del trabajo suplementario (nombre, actividad, número de horas diurnas o nocturnas).

**PARÁGRAFO I:** La Empresa llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Dicho registro se realizará de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de La Empresa. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. (Artículo 162 numeral 2° del C.S.T. modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025)

**ARTICULO 28.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo 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 1.990.
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. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990)



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

### INTERNO DE TRABAJO

**PARÁGRAFO:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**ARTICULO 29.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto.

**PARÁGRADO 1:** El trabajo de horas extras en los casos que aplique deberá estar previamente autorizada por el empleador, de acuerdo con el procedimiento que se defina para tal fin.

**PARAGRAFO 2:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 numeral 2° del C.S.T.)

**PARAGRAFO 3:** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en el horario nocturno o en días dominicales y/o festivos sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores. La solicitud de poder trabajar extras, dominicales, festivos o en el horario nocturno, requiere aprobación previa.

**PARÁGRAFO 4: DESCANSO EN SÁBADO:** Pueden repartirse las horas de la jornada semanal de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo)

## CAPITULO IX

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTICULO 30.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los 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 lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).
4. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Numeral 2 Artículo 174 C.S.T.).

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

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**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 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 3: TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO.**

En caso que el trabajador deba prestar sus servicios en días dominicales o festivos, para efectos de su remuneración, se seguirán las siguientes reglas (Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el Artículo 179 del C.S.T.):

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. El recargo del ciento por ciento (100%) se aplicara de forma gradual, tal como se precisa en el parágrafo 3 del presente artículo.

El reconocimiento y pago de dicho recargo se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 3 del presente artículo.

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

**PARÁGRAFO 1:** Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical”, se entenderá que se trata del “día de descanso obligatorio”.

**PARÁGRAFO 2:** De conformidad con el artículo 161 C.S.T., para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo.

**PARÁGRAFO 3:** Implementación gradual del recargo por trabajo en dominicales o festivos:

- A partir del primero de julio de 2025, el recargo por laborar en día de descanso obligatorio será del 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, el recargo por laborar en día de descanso obligatorio será del 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, el recargo por laborar día de descanso obligatorio será del 100%, de acuerdo con lo previsto en el artículo 179 C.S.T.

**PARAGRAFO 5: AVISO SOBRE TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS.**

Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en días de descanso obligatorio y festivos, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T.)

- Se entiende como trabajo ocasional en dominical o festivo, cuando se labora hasta dos (2) dominicales o festivos en el mes. En este caso, el trabajador podrá escoger entre el pago de recargo dominical o el descanso compensatorio en la semana siguiente.
- Se entiende como trabajo habitual en dominical o festivo, cuando se labora tres (3) o más dominicales o festivos en el mes. El trabajador tendrá el derecho al pago de recargo dominical y a descanso compensatorio en la semana siguiente.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**PARAGRAFO 6:** El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero. En caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990, el parágrafo 3 del artículo 24 de este reglamento, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en día de descanso obligatorio.

**ARTICULO 31.** Los días de descanso tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 32.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

**ARTICULO 33. DIA DE LA FAMILIA:** En aplicación de la Ley 1857 de 2017, y con el objetivo de generar un espacio en el cual los trabajadores puedan compartir con sus familias, la empresa, realizará una jornada semestral para que los empleados puedan compartir con su familia en un espacio de recreación y unidad familiar. La realización de la jornada para que el trabajador comparta con su familia se realizará en las fechas, sitios y en la forma que considere conveniente el empleador.

**PÁRAGRAFO 1. EXONERACIÓN:** La disminución de la jornada laboral, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación se ajustará de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del reconocimiento del día de la familia.

**PARAGRAFO 2:** En caso de que el empleador no logre gestionar esta jornada se permitirá que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, es decir, si no se realiza alguna actividad por parte de la empresa, se otorgará un día de descanso remunerado a cada trabajador, con el fin de que comparta con su familia.

**ARTÍCULO 34.** La Empresa solo se encuentra obligada a remunerar el día de descanso al trabajador cuando éste le haya prestado sus servicios durante todos los días hábiles de la semana, o si hubiere faltado por justa causa como: enfermedad, accidente, calamidad doméstica, incapacidad laboral, licencia por luto de un familiar hasta grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad, primero civil, caso fortuito o de fuerza mayor

## CAPITULO X VACACIONES REMUNERADAS

**ARTICULO 35:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, del Código Sustantivo del Trabajo C.S.T.).

**PARAGRAFO 1:** Los trabajadores podrán solicitar a la empresa el periodo en el que quieran disfrutar sus vacaciones con mínimo quince (15) días de anterioridad, sin que por ello la empresa se encuentre



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

### INTERNO DE TRABAJO

en la obligación de darlas en la fecha o época en que las quiere disfrutar el empleado, ya que este otorgamiento de las vacaciones no debe afectar el servicio y es facultativo del empleador. (Numeral 1 del Artículo 15 de la Ley 20 de 1982).

**PARAGRAFO 2.** Los empleados menores de dieciocho (18) años tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que LA EMPRESA deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares.

**PARÁGRAFO 3.** Si ocurriera la terminación del contrato sin que el trabajador hubiese disfrutado de sus vacaciones, estas se compensaran en dinero en proporción al tiempo trabajado.

**ARTICULO 36.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben concederse oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones .

**ARTICULO 37.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas por el tiempo que falta para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin. (artículo 188, C.S.T.).

**ARTICULO 38.** Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

**PARÁGRAFO:** En el caso del empleado menor de dieciocho (18) años no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

**ARTICULO 39.** En todo caso el trabajador gozará, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones.

**PARAGRAFO:** Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.). Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en términos del presente artículo. (Artículo 2.2.1.2.2.2. Decreto 1072 de 2015).

**ARTICULO 40.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan o se compensen. (Artículo 192 C.S.T).

**ARTICULO 41.** 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 estas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

**PARÁGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

## CAPITULO XI PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTICULO 42.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarias en los siguientes casos, conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025 y demás normatividad vigente:

Para el ejercicio del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador se obliga a informar sobre la misma a LA EMPRESA, por cualquier medio, ya sea vía telefónica, correo electrónico o cualquier otra. La oportunidad del aviso puede ser antes, durante o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias. Para la aprobación de este permiso, el trabajador deberá enviar la documentación que demuestre la calamidad a su jefe inmediato o al área de Recursos Humanos, bien de manera física o a través de correo electrónico, para que LA EMPRESA, evalúe si la situación corresponde a una calamidad, caso en el cual se informará al trabajador el otorgamiento de una licencia y el plazo de esta.
- b. En caso de entierro de compañeros de trabajo siempre que se avise con la debida oportunidad al empleador y que el número de ausentes no perjudique el funcionamiento de la empresa.
- c. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- d. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral 6, artículo 57, C.S.T).
- e. En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, los cuales comienzan desde la fecha del deceso del familiar.
- f. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto de que trata el numeral anterior. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009)
- g. En los casos de permisos para asistir a grados del trabajador o sus hijos, entrega de boletines o notas de los hijos de los trabajadores, citaciones del trabajador de carácter obligatorio a entidades judiciales o administrativas y enfermedad de los hijos, cónyuge, compañero (a) permanente del trabajador, se deben solicitar a su jefe inmediato, con una antelación no menor a setenta y dos (72) horas y estos podrán ser concedidos o no según su criterio, estableciéndose previamente y por escrito si tales permisos son descontados de su salario o compensados en tiempo de trabajo.
- h. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, cuando resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, en asuntos de carácter académico o

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

disciplinario. En este caso el trabajador deberá dar aviso a La Empresa con la anticipación que las circunstancias lo permitan, aportando la citación correspondiente.

- i. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. En este caso el trabajador deberá dar aviso a La Empresa con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- j. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tendrá derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso (Artículo 237 C.S.T.). Para tal efecto, la trabajadora deberá presentar a El Empleador una certificación médica que lo soporte.
- k. Otros permisos personales. Podrá el trabajador solicitarlos para bautizos, festividades, grados, matrimonio o cualquier otro tipo de permiso de este orden.
- l. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (Ley 2174 de 2021)

La lista anterior es meramente enunciativa. El Empleador concederá todos los permisos y licencias establecidos por la ley, siempre que se cumplan los requisitos jurídicos y fácticos previstos para cada caso.

**PARÁGRAFO.** Durante los permisos o licencias el trabajador tendrá derecho a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta bien sea tecnológica o no, para asuntos relacionados con su ámbito o actividad laboral, a excepción de las estipulaciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.

**ARTICULO 43.** La empresa otorgará la Licencia de Maternidad según lo establecido en la Ley 2114 de 2022, y Ley 1822 de 2017 que en su artículo 1° señala:

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:
  - 3.1. El estado de embarazo de la trabajadora;
  - 3.2. La indicación del día probable del parto, y
  - 3.3. 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.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

### INTERNO DE TRABAJO

del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales se sumarán a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.
6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
  - 6.1. **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
  - 6.2. **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

**PARAGRAFO:** De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días se descontarán de la misma.

**ARTICULO 44. LICENCIA DE PATERNIDAD.** El padre tendrá derecho a 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 vigor 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 se publicará 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. (Ley 2114 de 2021)

**PARAGRÁFO 1: LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.** Los padres podrán distribuir libremente entre

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará 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 distribuirse entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá recortarse 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 esta 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.

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

**PARAGRÁFO 2. 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,



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

### INTERNO DE TRABAJO

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 regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a 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 esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá 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 parágrafo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, 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 el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador 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. La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público.

**PARAGRÁFO 3.** En todos los casos el Trabajador no puede ausentarse sin haber recibido la autorización escrita del jefe inmediato o aprobación del área de Recursos Humanos.

**PARAGRÁFO 4.** El empleador hará extensivo el fuero de estabilidad laboral reforzada al trabajador que demuestre tener la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel de conformidad con la ley 2141 de 2021 que modificó los numerales 2 y 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. (Sentencia C- 005 de 2017), que modifica el numeral 1 del artículo 240 del Decreto ley 2663 de 1950 Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T)

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**ARTÍCULO 45. PERMISO MÉDICOS.** En caso de asistencia del Trabajador al servicio médico, este deberá justificarlo con certificación o constancia médica expedida por la EPS a la cual se encuentre afiliado, salvo excepción del caso de concurrencia al servicio médico de emergencias correspondiente, para lo cual, informará de esta situación si es posible el mismo día del hecho o más tardar el día siguiente. No se aceptarán las incapacidades emitidas por médicos particulares, exceptuando los casos en que se acepte la transcripción de esta ante su Entidad Promotora de Salud (E.P.S.).

El Procedimiento para los permisos médicos es el siguiente:

1. El Trabajador debe solicitar a su jefe inmediato, mínimo con cinco (05) días de antelación, el permiso para asistir a la cita médica, en el caso que el Trabajador se encuentre en campo o debe trasladarse de una ciudad a otra. Si la cita médica es en la misma ciudad, el Trabajador deberá solicitar el permiso con tres (3) días antelación.
2. El jefe inmediato deberá verificar y aprobar el permiso para la asistencia a cita médica, solicitando el soporte respectivo al Trabajador, se dará prioridad a los permisos en el respectivo orden de la solicitud realizada.

**PARAGRAFO 1.** Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica, y en esta no se emita incapacidad, no se hará descuento alguno, excepto cuando no se justifique el permiso solicitado o llegase a superar más de la mitad de la jornada del día de la consulta, según concepto del médico que atiende la consulta.

**ARTÍCULO 46. CUARTO. FALSEDAD O ENGAÑO:** Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso y/o licencia, esta situación será configurada como faltar grave calificada como justa causa para terminar el contrato de trabajo

## CAPITULO XII

### SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

**ARTICULO 47.** Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA,

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%)

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 48. ELEMENTOS INTEGRANTES Y CONSTITUTIVOS DEL SALARIO.** Constituirá salario para todos los efectos legales, la remuneración ordinaria, fija o variable, que reciba el trabajador en dinero como contraprestación directa del servicio efectivamente prestado, y estará conformado por el sueldo, el valor del trabajo suplementario o de las horas extras y el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, así como las primas extralegales, convencionales o cualquier otro pago que tenga el carácter legal o convencional de salario, o que contractualmente esté expresamente considerado como factor salarial. (Art. 127 del C.S.T., modificado Art. 14 Ley 50/1990).

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

**ARTICULO 49.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.). También podrá hacerse a través de transferencia electrónica en una cuenta abierta en una entidad financiera a nombre del Trabajador

**ARTICULO 50. PERIODOS DE PAGO.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará por períodos iguales y vencidos en moneda legal, en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de éste, o a través de transferencia electrónica a la cuenta de nómina del trabajador. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

**ARTICULO 51.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

### **CAPITULO XIII**

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

**ARTICULO 52.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. En los casos eventuales que impacten a la sociedad en general se acogerán las instrucciones gubernamentales y que la ley demande.



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

### INTERNO DE TRABAJO

**ARTICULO 53.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, o la A.R.L, según el caso, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 54.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

**PARÁGRAFO:** El mismo día en que sea incapacitado, el trabajador deberá informar a su jefe inmediato o al Departamento de Gestión Humana y a más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes deberá enviar a la empresa, el certificado de la incapacidad expedido por su IPS-EPS, salvo que demuestre la imposibilidad de hacerlo llegar. (Decreto 1295 de 1994 literal b) artículo 22, en concordancia con el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015

**ARTICULO 55.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 56.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**PARÁGRAFO 1:** El grave o reiterado incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previo proceso disciplinario, respetando el derecho de defensa.

**PARÁGRAFO 2. USO DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL.** Todos los Trabajadores están en la obligación de usar de forma permanente los Elementos de Protección Personal (EPP) requeridos para el cargo o la actividad a realizar. Es obligación del Trabajador cuidar los elementos que se hayan suministrados y en caso de deterioro o daño de los EPP deberá solicitar a su jefe inmediato la reposición de dicho elemento.

No obstante, lo anterior, cuando por culpa o negligencia del Trabajador se pierda o deteriore los Elementos de Protección Personal se dará inicio al proceso disciplinario correspondiente.

**PARÁGRAFO 3.** Son obligaciones de estricto cumplimiento, de la totalidad de los Trabajadores las siguientes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

#### INTERNO DE TRABAJO

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, sobre todo incidente, accidente o casi accidente de trabajo ocurrido, dichos eventos deben comunicarse inmediatamente después de su ocurrencia y en orden al jefe inmediato.
3. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas en materia de seguridad, salud en el trabajo y ambiente.
4. Cumplir con el reglamento de higiene y seguridad industrial, las políticas, procedimientos y normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
5. Participar en la prevención de los Riesgos Laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Participar en las actividades, capacitaciones y entrenamientos en Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización.
7. Informar y reportar oportunamente a la organización acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
8. Cumplir con sus funciones aplicando buenas prácticas ambientales para la prevención de la contaminación y protección del medio ambiente.
9. Participar en la implementación de los programas ambientales que se adelantan en cada una de las sedes.
10. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTICULO 57.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Resolución 156 de 2005, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 2851 de 2015 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTICULO 58.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. El patrono empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. (Art 221 Código Sustantivo del Trabajo C.S.T.) y podrá tomar acciones disciplinarias en caso de que el trabajador no cumpla con esta obligación.

**ARTICULO 59.** La empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con las disposiciones legales vigentes y el reglamento que se expida.

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

**ARTICULO 60.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

### INTERNO DE TRABAJO

de 2015, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**PARAGRAFO:** La empresa da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial en los términos de la legislación laboral y del sistema general de seguridad social. La empresa tiene un reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, un sistema de gestión, de seguridad y salud en el trabajo, acoge los mandatos y recomendaciones formuladas por la ARL a la cual esté inscrita, cuenta con un botiquín de primeros auxilios, camilla de transporte de accidentes y teléfonos para la atención de urgencias en sitios visibles de la misma.

## CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 61.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Ser verídico en todo caso.
11. Usar los elementos de trabajo de acuerdo con las funciones contratadas y solo para los fines laborales, atendiendo todas las observaciones y sugerencias que realice la empresa en este aspecto, a fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
12. Reportar e informar a la empresa de todo hecho o incidente que afecte o amenace o ponga en peligro a la prestación del servicio en el propio cargo, en el de otros compañeros de trabajo e incluso en la operación y actividad de la misma empresa.
13. Desarrollar o ejecutar las funciones laborales contratadas mediante el uso de los equipos, elementos y demás instrumentos de protección y seguridad que le haya brindado la empresa para tales fines.
14. Practicarse todas las pruebas que le indique el empleador en el campo médico de aptitud física y mental y todas aquellas dirigidas a preservar la seguridad de la operación en campo, tal como se detallará más adelante.
15. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción o destrucción, el ocultamiento o utilización indebida.



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

#### INTERNO DE TRABAJO

16. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación de un servicio esencial o que implique abuso o ejercicio indebido del cargo en función.
17. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos le comuniquen en el ejercicio de sus atribuciones y cumplir con los requerimientos y citaciones de las autoridades.
18. Desempeñar el cargo sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales.
19. Registrar en la oficina de recursos humanos o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de la residencia y teléfono, dando aviso oportuno de cualquier cambio.
20. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de La Empresa sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicas informaciones en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o por ocasión de su contrato de trabajo.
21. Cumplir con las comisiones de servicio que se indiquen cuando se le requiera en otros lugares diferentes a aquel donde habitualmente se debe desempeñar.
22. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes lo representen respecto al desarrollo de sus actividades.
23. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal, los instrumentos y útiles, que le sean entregados, para el ejercicio de sus funciones, así como los que posteriormente se le asignen, o sean prestados temporalmente para realizar sus funciones.
24. Procurar el cuidado integral de su salud.
25. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
26. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
27. No utilizar el nombre de la empresa para contraer obligaciones.
28. Cuidar permanentemente de los intereses y bienes de La Empresa.
29. Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones.
30. Asistir puntualmente al trabajo y cumplir con los turnos de trabajo asignado.
31. Abstenerse de solicitar o recibir cualquier dádiva o contraprestación a clientes o terceros para la prestación de servicios
32. Mantener perfecta disciplina y respeto dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, para sus compañeros de trabajo superiores, clientes etc.
33. Presentar informes cuando le sean solicitados verbalmente o por escrito.
34. Permitir toda clase de supervisiones e inspecciones y colaborar con las mismas sin ocultar ningún tipo de hecho o información
35. Aceptar y poner en práctica todas las medidas de seguridad médico laboral.
36. Abstenerse de realizar actos diferentes a los propios del servicio en las instalaciones de La Empresa.
37. En general realizara todas las gestiones propias de su cargo, al igual que todas aquellas que afines se le encomienden y soliciten por parte de sus superiores jerárquicos en forma verbal o escrita.
38. Cumplir con las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas.
39. No atender durante las horas de trabajo asuntos y ocupaciones distintas a las que el empleador encomiende sin previa autorización de este y evitar fuera de dichas horas de trabajo otras labores que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo en forma que le impida prestar eficazmente el servicio convenido.
40. Procurar por el cuidado integral de su salud y suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud o su tratamiento médico.



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

#### INTERNO DE TRABAJO

41. Informar oportunamente al empleador cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo su estado de salud y/o perjudicar gravemente a la empresa.
42. Hacer entrega oportuna de la documentación generada por la EPS o ARL, para garantizar un adecuado seguimiento por parte de su empleador respecto de la asignación de labores acordes con su estado de salud.
43. Seguir los protocolos dispuestos por su empleador y médico tratante para su recuperación, en caso de accidente o enfermedad, sin importar su origen.
44. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico laboral de la empresa.
45. Aportar información veraz y oportuna sobre sus antecedentes médicos y ocupacionales, estado de salud, evolución, actividades extralaborales y modificación en sus recomendaciones médico-laborales.
46. Cumplir las obligaciones establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral establecido por la empresa, EPS y/o ARL.
47. Asistir a todas las citas médicas, tratamientos, exámenes médicos, valoraciones programadas y autorizadas por la EPS y/o ARL, además de las valoraciones complementarias determinadas por el Médico de SST de la IPS asignada por la compañía.
48. Comprometerse y participar activamente en su proceso de rehabilitación.
49. Acatar las instrucciones y recomendaciones emitidas por el médico con relación a su plan de rehabilitación, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
50. Desarrollar de manera segura y eficiente la nueva actividad laboral que le sea asignada con base en recomendaciones médico-laborales.
51. Seguir y acatar los tratamientos, terapias, recomendaciones y/o restricciones ordenadas por la EPS y/o ARL y/o Médico SST en la IPS asignada por la compañía.
52. Reportar inmediatamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier alteración en su condición de salud.
53. Informar recomendaciones y/o restricciones médicas a su empleador.
54. Informar continuamente a la compañía sobre el estado en el que se encuentre su tratamiento médico.
55. Comprometerse con las actividades establecidas en el programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado.
56. Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales.
57. Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y/o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
58. Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica y en general a todas las actividades relacionadas con el programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, el cual, podrá ser a través del uso de las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.
59. Utilizar las incapacidades y/o recomendaciones médicas conforme al programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, sin exponer su salud y/o dar un uso indebido de dichas incapacidades.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

## CAPITULO XV ORDEN JERÁRQUICO

**ARTICULO 62.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- Accionistas
- Junta De Socios,
- Gerente General,
- Director Producto, y Director Administrativo y Financiero,
- Jefes y Coordinadores de Sede y/o Plantación,
- Analistas, Auxiliares y Asistentes de Sede y/o Plantación,
- Supervisores y Colaboradores (Plantaciones).

**PARÁGRAFO 1:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: EL GERENTE, DIRECTORES Y JEFES DE SEDE Y/O PLANTACIÓN

## CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

**ARTICULO 63.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años (Sentencia C-038-21 de 24 de febrero de 2021) en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden emplearse en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.) Artículo 5 del Decreto 1886 de 2015).

**ARTICULO 64.** Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. (numeral 1 del literal b) del artículo 161 C.S.T.)

**PARÁGRAFO 1:** Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (numeral 2 del literal b) del artículo 161 C.S.T.)

**PARÁGRAFO 2:** Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada en trabajos peligrosos, nocivos para su salud e integridad física o psicológica, o considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo, en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerá y actualizará bienalmente la clasificación de dichas actividades según su nivel de peligrosidad, publicándola en diversos medios de comunicación. Para la elaboración o modificación de estas listas, el Ministerio consultará a organizaciones de trabajadores y empleadores, instituciones y asociaciones civiles pertinentes, considerando las recomendaciones de instrumentos e instancias internacionales especializadas.

**PARÁGRAFO 3. EXCEPCIONES PARA FORMACIÓN TÉCNICA.** Los trabajadores entre 15 y 18 años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje, institutos técnicos reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional o instituciones autorizadas del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, o que obtengan certificado de aptitud profesional del SENA, podrán desempeñar actividades señaladas en este artículo que, a juicio del Ministerio de Trabajo, no representen grave riesgo mediante adecuado entrenamiento y aplicación de medidas de seguridad que garanticen la prevención de los



**SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.**

**REGLAMENTO**

**INTERNO DE TRABAJO**

riesgos mencionados.

**PARÁGRAFO 4. PROHIBICIONES MORALES.** Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad, especialmente en establecimientos de lenocinio y lugares donde se consuman bebidas alcohólicas. Se prohíbe su contratación para reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros contenidos similares (conforme al Artículo 117 de la Ley 1098 de 2006 - Código de la Infancia y la Adolescencia, Resolución 1677 de 2008 y Resolución 4448 de 2005).

## **CAPITULO XVII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 65.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores.
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 en los contratos individuales de trabajo, en el reglamento y en la ley.
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 este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo se hubiere 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. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, 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.
12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (artículo 4 de la Ley 2174 de 2021).

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. La Empresa realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Contratar o mantener contratados un mínimo de trabajadores con discapacidad:
  - a. Si la Empresa cuenta con hasta 500 trabajadores, deberá contratar o mantener contratados al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores.
  - b. Si la Empresa cuenta con 501 trabajadores en adelante, deberá contratar o mantener contratados al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que la Empresa, de forma voluntaria, pueda contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
  - c. La Empresa deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

**PARÁGRAFO 1.** En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO 2.** La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 21 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, tiempo durante el cual la Empresa iniciará un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año, los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**ARTICULO 66.** Además de las expresamente estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, y los contratos individuales de trabajo, son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, prestando sus servicios de manera exclusiva al empleador. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Colocar al servicio del empleador, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento y acatando y cumpliendo las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Portar la dotación y usar los elementos de protección personal entregado por la compañía durante la jornada laboral, donde se ejecutarán las labores contratadas.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
11. Usar elementos de protección y seguridad tales como casco y chaleco reflectivo cuando se movilicen en moto dentro de la empresa.
12. No exceder el límite máximo de velocidad permitida para motocicletas dentro de la plantación que es de 20 Km/h.
13. Solicitar permisos por escrito, con tres (3) días de anticipación y ante la persona autorizada para otorgarlos.
14. Cumplir con las funciones del cargo de acuerdo con los procedimientos establecidos.
15. Entregar a la empresa las incapacidades únicamente emitidas por la EPS o la ARL.
16. Cumplir con los periodos de descanso en cada una de las jornadas, únicamente en los horarios establecidos en el presente reglamento salvo instrucción del empleador.
17. Practicar la prueba de alcoholemia cuando el empleador lo solicite
18. Cumplir con los turnos asignados
19. Comunicar al empleador de manera inmediata cualquier restricción médica
20. Portar los documentos vigentes para movilización de vehículos (Licencia de conducción – SOAT).
21. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
22. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad, diligencia y de la mejor manera posible.
23. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su



## SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.

### REGLAMENTO

#### INTERNO DE TRABAJO

verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.

24. Asistir puntualmente a los turnos y jornadas laborales programadas y establecidas para el desarrollo de sus funciones.
25. Comunicar inmediatamente el estado de incapacidad para laborar al superior jerárquico, y remitir por cualquier medio el certificado de incapacidad a la empresa tan pronto el mismo sea emitido por el médico de la IPS, para los trámites pertinentes ante los administradores del sistema de seguridad social.
26. Atender a los clientes de la empresa con diligencia y respeto.
27. Velar por la seguridad de los bienes de la empresa, independientemente de que no se tengan asignada esta función.
28. Realizar sus funciones teniendo en cuenta los procedimientos y estándares establecidos por la empresa.
29. Consignar los dineros de la empresa a tiempo y en su monto correcto, para aquellos trabajadores que tengan a su cargo esta labor.
30. Abstenerse de fumar, ingerir bebidas con alcohol o sustancias psicoactivas en el sitio o lugar de trabajo, así como en los campos donde se adelanta la operación, incluso antes de ingresar al turno de trabajo.
31. Procurar por el cuidado integral de su salud y suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud o su tratamiento médico.
32. No consentir ni permitir que terceras personas, ajenas al empleador ingresen a las instalaciones de la empresa, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
33. Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor.
34. Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales del empleador, tales como sesiones solemnes, jornadas de crecimiento, institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones.
35. Asistir oportunamente a las capacitaciones programadas, conforme a la citación informada de manera previa.
36. Devolver las materias primas sobrantes.
37. Velar por la seguridad de los activos de la empresa, para aquellos trabajadores que tengan asignada esta función específica.
38. Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por el empleador o sus representantes.
39. Cumplir con el horario de trabajo establecido en la empresa para el desarrollo de sus labores.
40. No descuidar, ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el contrato de trabajo.
41. Utilizar en forma racional, adecuada y sensata los elementos, dispositivos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
42. Prohibido establecer relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo.
43. Las demás que disponga el empleador en virtud de la facultad *lus Variandi*.

**PARÁGRAFO 1:** Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son obligaciones especiales del personal de dirección las siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos, con el fin de obtener la producción propuesta de bienes y servicios dentro de la calidad y cantidad exigidas por las normas de la empresa.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

2. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajo y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
3. Mantener la disciplina dentro de su grupo, por el buen uso de su autoridad de mando. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
4. Informar y consultar a sus inmediatos superiores sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.

**PARÁGRAFO 2:** El incumplimiento de estas obligaciones establecidas en este artículo se califican como faltas graves.

**ARTICULO 67.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - 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.
  - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa 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 empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

**ARTICULO 68.** Sé prohíbe a los trabajadores: Además de las prohibiciones establecidas en el artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, así como las consignadas en circulares, procedimientos, códigos, políticas internas, etc., se consideran igualmente prohibiciones para el trabajador las siguientes, clasificadas según su naturaleza en leves y graves.

1. Sustraer de la plantación, sede o establecimiento, útiles, elementos de protección personal, herramientas de trabajo, insumos, maquinaria, materias primas, productos en proceso, productos

- terminados, mermas, desperdicios, retales o productos no conformes sin permiso de la empresa. (Artículo 60, numeral 1, C.S.T.).
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. así como ingerir o portar bebidas embriagantes o sustancias alucinógenas en las instalaciones de la empresa o durante el desempeño de sus funciones.
  3. Ingresar y conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y personas al servicio de protección personal del empleador, o las autorizadas por la Ley.
  4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
  5. 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.
  6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
  7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
  8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
  9. Usar el celular en la jornada laboral para motivos personales (llamadas, WhatsApp, redes sociales, música, etc.)
  10. Usar reproductores de música en la jornada laboral
  11. Difamar o hablar mal de los compañeros de trabajo
  12. Fumar en las instalaciones de la empresa
  13. Consumir alcohol o drogas alucinógenas en las instalaciones de la empresa
  14. Usar las herramientas o medios tecnológicos y/o de cómputo en forma indebida o para usos distintos o relativos a la empresa o para entretenimiento o aspectos personales del trabajador.
  15. Prestar servicios o labores diferentes a las encomendadas por el empleador.
  16. Realizar actividades de caza y/o pesca en las plantaciones de la empresa.
  17. Presentar documentos o incapacidades contrarias a la realidad
  18. Eliminar flores o racimos sin autorización
  19. Eliminar semillas sin autorización
  20. Sustraer semillas o cualquier otro insumo de la plantación
  21. Movilizarse en vehículos o motos sin autorización.
  22. Usar los útiles o herramientas suministradas por La Empresa, en objetivos distintos del trabajo contratado.
  23. Estar en lugares de trabajo distintos a aquellos en donde les corresponda laborar sin autorización de sus superiores.
  24. Transportar personas distintas al personal de trabajadores de la empresa, sin autorización del superior inmediato.
  25. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros de trabajo, las de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones y las áreas de trabajo.
  26. Retirarse del puesto de trabajo sin justa causa o sin previo permiso del superior inmediato.
  27. Operar sin la debida autorización vehículos, maquinaria, herramienta y equipos de la empresa o de la empresa contratante, igualmente accionar equipos industriales y accionar válvulas de la empresa contratante sin el debido consentimiento de sus representantes.
  28. Los vehículos son herramientas de trabajo para uso exclusivo de labores de trabajo, por lo tanto, no deben salirse de los campos y rutas requeridas por las actividades laborales.



**SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.**

**REGLAMENTO**

**INTERNO DE TRABAJO**

29. Propiciar escándalos o riñas dentro de las instalaciones de la empresa.
30. Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de la empresa, que a juicio de ésta le ocasione perjuicios de cualquier orden en forma directa e indirecta.
31. No cumplir con las medidas de Higiene y Seguridad Industrial, consagradas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, o en cualquier otro instructivo de la empresa
32. Faltar al respeto a sus superiores y compañeros.
33. Desperdiciar o dar mal uso a los elementos de trabajo, así como darles aplicación o uso indebido que pueda acarrear su pérdida, avería o extravió.
34. Producir daños a los uniformes y/o elementos de trabajo, salvo que éste se produzca por desgaste normal
35. No contribuir a mantener el orden y aseo de la sección o área de trabajo.
36. Incumplir cualquier norma o disposición derivada del Sistema de Gestión Ambiental de la compañía.
37. Incurrir en cualquier conducta constitutiva de acoso laboral.
38. Tener acercamientos no permitidos con compañeros de trabajo, clientes, proveedores o cualquier persona cuando se encuentre obra y representación de la compañía.
39. Salir de las dependencias de la empresa en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.
40. Revelar a terceras personas extrañas a la empresa cualquier información que considere propiedad de esta sin interesar su naturaleza, durante su permanencia en la empresa, así como en el evento de su retiro de esta por cualquier causa.
41. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atente contra la imagen de credibilidad y solidez de LA EMPRESA.
42. Incumplir con las medidas de Higiene y Seguridad Industrial, consagradas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en cualquier otro procedimiento, política o instructivo de la empresa.
43. Realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan restricciones, recomendaciones médicas y/o el programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral.
44. Las demás prohibiciones que resulten de la ley, del contrato de trabajo y de otros reglamentos, circulares y comunicaciones emitidas por la empresa.

**PARAGRAFO 1:** Además de las obligaciones que rigen para los demás empleados, son especiales para Gerentes, Subgerentes, directores, Jefes de Sección y Supervisores, las siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de LA EMPRESA.
2. Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de LA EMPRESA.
3. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
4. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
5. Hacer que el trabajo de su área se cumpla en coordinación con las demás dependencias.
6. Cumplir a cabalidad las normas de calidad y ambiente implementadas en LA EMPRESA según la regulación ISO.
7. Prestar plena colaboración a LA EMPRESA y en especial a los demás jefes de diversos niveles y directivas de LA EMPRESA.
8. Abstenerse de solicitar en préstamo dinero a sus subalternos.
9. Dar buen ejemplo a sus subalternos.



**SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.**

**REGLAMENTO**

**INTERNO DE TRABAJO**

**PARÁGRAFO 2:** Incurrir en estas conductas se considera falta grave.

## **CAPITULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 69. PROHIBICIÓN DE SANCIONES NO PREVISTAS EN EL REGLAMENTO.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

**PARÁGRAFO:** El Empleador, en cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, se compromete a aplicar las sanciones disciplinarias en estricta observancia de las garantías del debido proceso. Esto incluye los principios de 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 idem de acuerdo con los procedimientos detallados para la comprobación de faltas y la aplicación de estas medidas establecidos en el Capítulo XIX de este Reglamento acorde a los parámetros de la Ley 2466 de 2025

**ARTÍCULO 70.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

**ARTÍCULO 71:** Las medidas disciplinarias la interior de compañía son:

1. Llamado de atención.
2. Suspensión.

**PARÁGRAFO 1:** Por su naturaleza jurídica, la terminación del contrato del trabajo ya sea con justa causa o sin justa causa con indemnización, no será considerada como una medida disciplinaria sino una consecuencia legal o contractual.

**PARÁGRAFO 2:** En aplicación estricta del principio de proporcionalidad y teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso, la reiteración de la conducta y el impacto del incumplimiento, permitirá graduar e imponer una medida o determinación contractual de un nivel superior, siempre que exista una motivación suficiente y se hayan garantizado plenamente el debido proceso y los derechos de defensa y contradicción al trabajador, de conformidad con los principios y el procedimiento mínimo establecido en el Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

**PARÁGRAFO 3:** Las faltas graves son calificadas como justas causas para terminar el contrato laboral, incluso cuando se cometan por primera vez.

**ARTÍCULO 72.** Se consideran como circunstancias que agravan la responsabilidad, las siguientes:

1. Reincidir en la comisión de faltas
2. La concurrencia en la comisión de faltas
3. Faltar a la verdad en la diligencia de descargos.
4. Haber premeditado la falta.
5. Haber obrado con la complicidad de otra u otras personas.
6. Haber cometido la falta para ejecutar u ocultar otra.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

7. Haber intentado atribuir a otro u otros la responsabilidad de la falta.
8. Haber cometido la falta aprovechando la confianza que en el funcionario había depositado su superior.

**ARTICULO 73. FALTAS LEVES.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera y segunda vez, llamado de atención verbal dejando constancia por escrito; por la tercera vez, llamado de atención por escrito y reposición de horas; por la cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días. Pero si causa perjuicio a la empresa aún por la primera vez será falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días. Pero si causa perjuicio a la empresa aún por la primera vez será falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

Entiéndase la falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente como el retardo por más de QUINCE (15) MINUTOS en las mencionadas jornadas.

3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**PARAGRAFO 1:** La reiteración de la misma falta se tendrá en cuenta en períodos de un (1) año.

**PARAGRAFO 2:** La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**ARTICULO 74. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES.** Constituyen faltas graves y son justas causas para dar terminación unilateral del contrato de trabajo aun cuando se cometan por primera vez, las establecidas en el presente documento, las señaladas en el Artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 y demás reglamentos y políticas que se establezcan las siguientes:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez en el año.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez en el año.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez en el año.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

4. Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, o de una catalogada como leve por tercera vez.
5. Reportar los accidentes de trabajo de forma engañosa o que se suministre información diferente a los hechos sucedidos.
6. Reportar un incidente o accidente de origen común, como como si fuera laboral
7. El negarse a que se le practique la prueba de alcoholemia cuando el empleador lo solicite, por tercera vez
8. Cuando realizada la prueba de alcoholemia, se indique un resultado positivo. Esto implicará, por parte del colaborador, exposición del riesgo en el desarrollo de sus labores, en su entorno y en la integridad personal.
9. Prestar servicios a otros empleadores cuando se haya pactado exclusividad.
10. Ejecutar acto de falsedad o engaño que produzca o pueda producir perjuicio a la empresa o a terceros.
11. La violación de cualquier orden verbal o escrita de los superiores jerárquicos; de instrucciones escritas, reglamentos y/o manuales de funciones o procedimientos que establezca la empresa.
12. Colocarse en uno o varios de los supuestos previstos en la Ley 1010 de 2006 y en este Reglamento de Trabajo en el artículo 86, en relación con las situaciones constitutivas de acoso laboral.
13. Incumplir los compromisos que haya firmado, en reunión conciliatoria con el objeto de superar una o varias situaciones consideradas como acoso laboral.
14. Hacer uso indebido, destruir, romper o dañar los elementos de higiene y confort que la empresa tiene instalados para el uso de su personal.
15. Negociar y/o comerciar con las dotaciones, elementos, herramientas o materiales de trabajo entregados por la empresa para el desempeño de sus funciones.
16. Solicitar o recibir dinero o dádivas por parte de los usuarios del servicio, por la prestación de este.
17. Hacer uso de los permisos que se le haya otorgado en horas y/o días distintos de los fijados y no reanudar labores expirados los términos a que se contraigan.
18. Operar o manejar equipos, aparatos o máquinas que no esté autorizado para operar, sin la autorización del jefe respectivo.
19. Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de seguridad industrial adoptados por la empresa o a cumplir con cualquier orden, instrucción, procedimiento o reglamento establecido para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
20. Todo acto de deslealtad contra la empresa o su buen nombre comercial, manifestado públicamente, en forma oral o escrita.
21. Sustraer elementos, bienes, herramientas o mercancías de la empresa o de los compañeros de trabajo.
22. Haber presentado a la empresa para la admisión o con posterioridad a ésta, documentos o informaciones que no correspondan a la realidad, para cualquier efecto.
23. Dormir durante la jornada de trabajo, bien sea en el lugar de trabajo o en otro diferente.
24. Cambiar de turno, hacer turnos de compañeros de trabajo o reemplazar sin autorización expresa de sus jefes respectivos y/o de la oficina de Recursos Humanos.
25. Destruir, romper o dañar bienes de terceros o causar lesiones o atentar contra la vida e integridad física de cualquier persona, durante el desarrollo de sus funciones.
26. No notificar a tiempo incapacidades y citas médicas
27. No cumplir las restricciones y recomendaciones médicas
28. No usar debidamente los instrumentos o herramientas para lo cual están fabricados o se destinan dentro de la Empresa.
29. Presentar documentos o incapacidades que no correspondan a la realidad.
30. Sustraer semillas o cualquier otro insumo de la plantación
31. Movilizarse en vehículos o motos sin autorización.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

32. No comunicar inmediatamente a los superiores cuando en la ejecución del trabajo se presentaren fallas o cualquier dificultad grave que no pueda ser subsanada por el personal encargado de efectuar el trabajo,
33. No acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, los reglamentos que dicte la empresa para tal efecto o por las autoridades competentes.
34. Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de protección personal suministrados por la empresa para el desarrollo de la labor.
35. Incumplir de forma persistente y demostrable la política de desconexión laboral estipulada por la compañía.
36. La violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 48, 53,58, y 60, del Reglamento Interno de Trabajo.
37. No procurar por el cuidado integral de su salud
38. No suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud o su tratamiento médico.
39. No informar oportunamente al empleador cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo su estado de salud.
40. No hacer entrega oportuna de la documentación generada por la EPS o ARL, para garantizar un adecuado seguimiento por parte de la Compañía respecto de la asignación de labores acordes con su estado de salud.
41. No seguir los protocolos dispuestos por la empresa para la recuperación de su salud.
42. No observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el medico laboral de la empresa.
43. No aportar información veraz y oportuna sobre sus antecedentes médicos y ocupacionales, estado de salud, evolución, actividades extralaborales y modificación en sus recomendaciones medico laborales.
44. No cumplir las obligaciones establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral establecido por la empresa, EPS y/o ARL.
45. No asistir a todas las citas médicas, tratamientos, terapias, exámenes médicos, valoraciones programadas y autorizadas por la EPS y/o ARL, además de las valoraciones complementarias determinadas por el Médico de SST de la IPS asignada por su empleador.
46. No participar activamente y/u obstaculizar su proceso de rehabilitación.
47. No acatar las instrucciones y recomendaciones emitidas por el médico con relación a su plan de rehabilitación, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
48. No desarrollar de manera segura y eficiente la nueva actividad laboral que le sea asignada con base en recomendaciones médico-laborales.
49. No reportar inmediatamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier alteración en su condición de salud.
50. No informar recomendaciones y/o restricciones médicas a su empleador.
51. No informar continuamente a la compañía sobre el estado en el que se encuentre su tratamiento médico.
52. No comprometerse con las actividades establecidas en el programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado.
53. No aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y/o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
54. No asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica y en general a todas las actividades relacionadas con el programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional.
55. No utilizar o dar un uso indebido a las incapacidades y/o recomendaciones médicas conforme al programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

56. Exponer su salud y/o dar un uso indebido a las incapacidades médicas.

**PARÁGRAFO 1:** En ningún caso, las sanciones, disciplinarias podrán consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajo. La tipificación de faltas, graves o leves, deben realizarse libremente siempre y cuando tales faltas no menoscaben “el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores”

**PARÁGRAFO 2:** La reincidencia en una conducta, será considerada como justa causa y facultará a la Compañía para dar por terminado el Contrato de Trabajo.

**PARÁGRAFO 3.** Además, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las consagradas en los artículos 61, 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo o el incumplimiento de las obligaciones o trasgresión de las prohibiciones relacionadas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y, las previstas como graves dentro de los demás Reglamentos o Procedimientos que la empresa estipule.

**PARÁGRAFO 4. PROPORCIONALIDAD DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.** La sanción debe ser proporcional a la magnitud de la falta cometida y del daño ocasionado, a la experiencia que tenga y la responsabilidad que maneje en su cargo.

## CAPITULO XIX

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

**ARTICULO 75. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.** El procedimiento disciplinario sancionatorio se fundamenta en los principios de respeto a la dignidad humana, igualdad, debido proceso, legalidad, necesidad, proporcionalidad, confidencialidad y razonabilidad de las sanciones, en ejercicio de los principios de autoridad, exigencia y control que le asisten a **SEMILLAS ELITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS – SEPALM S.A.S.** como empleador, y los deberes de dependencia, subordinación y obediencia de los trabajadores, en virtud de la existencia de un contrato de trabajo.

**ARTICULO 76. DEBIDO PROCESO.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, en caso de no ser sindicalizado si desea ser acompañado por algún compañero de trabajo. (Art. 115 del C.S.T.).

Si el trabajador solicitare práctica de pruebas dicha petición será atendida a la mayor brevedad posible. Vencido el período de prueba o inmediatamente producidos los descargos, dejando constancia escrita de los hechos y consideraciones, la Empresa adoptará la decisión e imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T).

**ARTICULO 77. ETAPAS DE LA ACCION DISCIPLINARIA.** Se establece el siguiente procedimiento para Comprobación de Faltas Disciplinarias y la aplicación de sanciones disciplinarias:

1. El jefe inmediato del trabajador o el encargado del área y/o proceso el cual el trabajador presuntamente incumplió, una vez tenga conocimiento de la falta cometida, levantará un informe escrito indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos, junto con la especificación clara y precisa del trabajador, y las faltas cometidas, esta información que debe remitirse inmediatamente al departamento de Recursos Humanos o Gestión Humana.

2. Recibido el informativo, el Jefe de Personal o quien haga sus veces, procederá a citar mediante notificación escrita al trabajador para oírlo en descargos o a solicitarle estos mismos por escrito cuando se trate de faltas leves o a consideración de la dirección. En dicha citación a descargos se deberá indicar:
  - a. La hora, día y lugar donde se llevará a cabo la diligencia de descargos.
  - b. Persona que atenderá la diligencia
  - c. Una breve reseña de los hechos por los cuales es citado.
  - d. Las presuntas faltas cometidas.
  - e. Las pruebas que soportan la falta que da lugar a la acción disciplinaria.
  - f. La indicación de que el trabajador podrá suministrar las pruebas que tenga en su poder para ejercer su derecho de defensa y contradicción.
  - g. La indicación de las presuntas normas vulneradas del Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno, contrato o convención.
  - h. Si el trabajador es sindicalizado, se le informará en esta citación que podrá ser asistido por dos representantes del Sindicato y en caso de no ser sindicalizado por algún compañero de trabajo si así lo desea, con los cuales podrá asistir respectivamente este día.
3. La notificación será personal cuando se pueda notificar personalmente al Trabajador y la notificación se realizará por correo electrónico o al lugar de domicilio del trabajador cuando no sea posible notificar al Trabajador personalmente, ya sea por la imposibilidad de contactarlo, porque este no se presente a la compañía, o cualquier otra causal que imposibilite a la empresa entregar la citación al trabajador de forma personal. La notificación se realiza como mínimo un día (1) hábil laboral antes de que tenga lugar la diligencia de descargos. La notificación indicará los hechos, pruebas y presuntas normas incumplidos, así como, la fecha, hora y lugar de los descargos.
4. Si el trabajador no se presenta en el día y a la hora fijada, se entiende que ha tomado la decisión de ejercer su derecho a la defensa guardando silencio, salvo que dentro del término de dos (2) días presente justificación o previamente allegue solicitud escrita de aplazamiento, evento en los cuales se volverá a programar por una única vez la diligencia. Si los dos representantes del sindicato no se presentan, el Jefe de Personal dejara la constancia respectiva en el acta de descargos, y realizara un acta de no comparecencia, haciéndola firmar de dos testigos, lo mismo hará en el caso de que el trabajador o los representantes se negaran a firmar el acta de descargos. De no concurrir el trabajador, se realizará la respectiva acta de no comparecencia, la cual será suscrita por dos testigos.
5. Los descargos del trabajador inculpado se harán constar en el acta correspondiente, se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a aplicar la sanción a que hubiere lugar de acuerdo con este Reglamento y la Ley, la cual se notificará al trabajador por escrito.
6. Si entregada la notificación al trabajador, éste se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de esta por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por la empresa sobre el particular.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**PARÁGRAFO 1:** La renuencia del trabajador para ser oído en descargos, que haya sido debidamente notificada para adelantar la diligencia dentro del término razonable establecido por la empresa, se tendrá como indicio grave en su contra, salvo que medie causa justificada para la omisión.

**ARTICULO 78. DILIGENCIA DE DESCARGOS.** En la fecha y hora señalados en la citación se oirá al Trabajador investigado siendo ésta la oportunidad para que haga un relato claro y detallado de los hechos que dieron origen al proceso, dé las explicaciones o justificaciones correspondientes, haga las referencias o precisiones que considere pertinentes, solicite las pruebas que quiera hacer valer, aporte las pruebas pertinentes y conducentes, y en general ejerza todas las facultades que requiera para su defensa.

**PARÁGRAFO 1.** La diligencia de descargos constará por escrito en un acta, la cual será firmada por el Trabajador investigado y por la persona encargada de presidir la diligencia. En el caso que el Trabajador se niegue a firmar el acta, se dejará constancia de ello antes de ser firmada por los testigos.

**PARÁGRAFO 2.** Si existiere sindicato en la Empresa y el Trabajador perteneciere a él, deberá estar asistido por dos (2) representantes de este siempre que sean trabajadores de la empresa. En caso de no ser sindicalizado, si desea ser acompañado por algún compañero de trabajo. (Artículo 115 del C.S.T.).

**PARÁGRAFO 3.** Si como resultado de la acción disciplinaria se concluye que el trabajador no tiene responsabilidad, la Compañía procederá a notificar el cierre, informando al trabajador que no procede la aplicación de ninguna medida.

**ARTÍCULO 79. CRITERIOS PARA DETERMINAR GRAVEDAD DE LA FALTA Y SU APLICABILIDAD.** Las faltas están expresamente determinadas y señaladas en este reglamento, sin embargo, cuando a criterio del encargado de calificar una conducta, exista duda sobre la gravedad o levedad de la falta, la misma se determinará de conformidad con los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad o responsabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio afectado o que se vio comprometido.
3. El grado de perturbación o incumplimiento.
4. Haber generado un daño o perjuicio a la compañía.
5. El grado de riesgo a que se vio comprometida la compañía con la conducta.
6. La jerarquía y mando que el Trabajador tenga en la Empresa.
7. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
8. Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero.
9. La reiteración de la conducta dentro de la Empresa empleadora y la necesidad de contrarrestar, desestimular o corregir la misma.
10. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del empleo, cargo u oficio, el mal ejemplo dado, la complicidad o participación de sus subalternos, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, los motivos determinantes, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
11. Los motivos determinantes del comportamiento.
12. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean Trabajadores o terceros.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

13. Procurar, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de que se le imponga la sanción.
14. Ser el Trabajador del nivel directivo o ejecutivo de la Empresa, por ejemplo, Gerente y director.
15. Haber sido sancionado disciplinariamente dentro de los dos (2) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.

Para la comprobación de la falta cometida por el trabajador se tendrá en cuenta el informe que rinda cualquiera de los empleados que se indican en el Capítulo de "Orden Jerárquico". A falta de tal informe, la comprobación podrá hacerse con el testimonio de los compañeros del trabajador que cometió la infracción.

**ARTÍCULO 80.** Todos los medios legales de prueba son admisibles para la comprobación de la falta, cuya prueba correrá por parte de la empresa. Al trabajador que alega no haber cometido la falta o tener justificación o excusa le corresponde probar los hechos que lo exculpan.

**ARTÍCULO 81. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.** La diligencia de descargos permitirá la aplicación de llamados de atención, suspensiones y terminación del contrato con justa causa de conformidad con las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la conducta junto con las pruebas que reposan en el proceso.

En la graduación de las sanciones disciplinarias se tendrán en cuenta los criterios de gravedad y aplicabilidad de la falta consagrada en el presente Reglamento.

**PARAGRAFO 1.** El Gerente General, Gerente de área, jefe inmediato del Trabajador y Gestión Humana harán el análisis de los criterios de gravedad de la falta y su aplicación, y procederá a emitir su decisión mediante acto motivado en el cual se decidirá la sanción disciplinaria a imponer procurando que este sea proporcional y congruente con la falta cometida, proferida dentro de un término razonable a la realización de la diligencia de descargos y dependiendo de la gravedad de la falta.

**PARAGRAFO 2.** Las sanciones deberán aplicarse tan pronto se compruebe o conozca la ocurrencia de la falta, a menos que sea necesario cumplir con el trámite de comprobación de faltas, o que la distancia o las condiciones de trabajo impidan al jefe inmediato conocer de la falta oportunamente.

**PARAGRAFO 3. CONTENIDO DE LA DECISIÓN SANCIONATORIA.** La decisión mediante la cual se sancione al Trabajador disciplinado deberá contener:

1. Las normas disciplinarias violadas.
2. La identificación del autor o autores de la falta.
3. La denominación del cargo o la función desempeñada por el disciplinado en la época de comisión de la conducta.
4. Valoración de los descargos.
5. Motivos o razones de la sanción o absolución.

**ARTICULO 82. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN.** La decisión que se adopte deberá notificarse de manera personal, a más tardar dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes de realizada de la diligencia de cargos y descargos al disciplinado. Si la sanción consiste en la suspensión del contrato de trabajo, se determinará la fecha a partir de la cual se hará efectiva la misma.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**PARÁGRAFO 1.** Si entregada la notificación al Trabajador, este se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de esta por dos (2) testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del Trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera, se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la decisión tomada por la Empresa sobre el particular.

**PARÁGRAFO 2. PROCEDENCIA DE RECURSOS.** En caso de que el trabajador sancionado no se encuentre conforme podrá interponer recurso de apelación al momento de notificarse de la sanción y tendrá los dos (2) días siguientes para presentar las pruebas que pretenda hacer valer.

Dicho recurso será estudiado por el Director Administrativo, y lo resolverá en el término de cinco (5) días contados desde los dos días siguientes a la interposición del recurso.

Las sanciones que acarreen suspensión se empezarán a cumplir en la primera hora hábil del día siguiente a aquel en que se impuso. El trabajador suspendido no podrá estar en su lugar de trabajo, ni utilizar herramientas o equipos o maquinarias y bienes de la empresa.

**ARTICULO 83. EFECTOS DE LAS SANCIONES.** Mientras dure la suspensión no tendrá derecho a remuneración alguna, ni derecho al pago del descanso remunerado por domingos y Festivos. Además, el tiempo de suspensión no se tendrá en cuenta para contabilizar el tiempo de servicio para efecto de cesantías, vacaciones. Una vez culminado el tiempo de suspensión, el trabajador debe reincorporarse a su cargo.

**PARAGRAFO.** Cuando el contrato termina con justa causa, este terminará a partir de la última hora de servicio en el día en que se impuso. El trabajador tendrá derecho a sacar de la empresa sus objetos personales, pero ninguna herramienta o equipo de propiedad de la empresa o sus compañeros. También tendrá derecho a sus prestaciones sociales que la empresa entregará previas las deducciones y retenciones que el trabajador haya autorizado por escrito, a menos que, debido a la causa del despido, la empresa pueda retener el pago de AUXILIO DE CESANTÍAS en el caso que se ajuste a lo establecido en el Artículo 250 del C.S.T.

**ARTICULO 84. TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO.** En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en este Reglamento, contrato o cualquier documento con alcance contractual como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no debe iniciarse o proseguirse, el funcionario encargado de adelantar la investigación, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, hecho que deberá ser notificado al Trabajador.

**ARTICULO 85. SANCIONES SIN EFECTO.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

## CAPITULO XX

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTICULO 86. FUNCIONARIOS COMPETENTES PARA RECIBIR RECLAMOS.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa y de acuerdo con el orden jerárquico sea el jefe inmediato, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.



**ARTÍCULO 87. ASESORÍA PARA RECLAMOS.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

#### **CAPITULO XXI**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 88. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL:** Entiéndase adaptada al Reglamento de Trabajo vigente en la empresa toda la normativa aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006, es acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un Trabajador por parte del Empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia.

**ARTÍCULO 89. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 90. MODALIDADES.** El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b) Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Artículo 74 de la Ley 1622 de 2013)
- d) Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**ARTÍCULO 91.** El presente capítulo aplica a todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. No obstante, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, los aprendices también están sujetos a estas disposiciones. Así mismo, LA EMPRESA promoverá un ambiente libre de acoso para contratistas, proveedores y terceros, quienes podrán reportar cualquier conducta abusiva por parte de personal de la compañía ante el Comité de Convivencia Laboral para el trámite que corresponda.

**ARTÍCULO 92. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se entenderá que las conductas que se relacionan a continuación serán las únicas que se consideran como de acoso laboral conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En este sentido la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS desde el 2019 en su PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, define algunas expresiones del acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Cabe resaltar, que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos.

**ARTÍCULO 93. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades las siguientes:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

Constitución.

- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**PARAGRAFO:** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán justificarse, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**ARTÍCULO 94.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

**ARTICULO 95. DEFINICIÓN DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** (Regulado por la Resolución 652 de 2012 Modificada por la Resolución 1356 de 2012). Con el objeto de prevenir las conductas de acoso laboral se creará un (1) Comité de Convivencia Laboral. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

**ARTICULO 96.** De conformidad con el artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, según el número de trabajadores de la Empresa, por lo que este estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

suplentes. La empresa de acuerdo con la organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores contra quienes se ha formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El Empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento se establecerá por parte de la empresa, incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

#### **ARTICULO 97: ELECCIÓN DE DIGNATARIOS.**

a. **Presidente.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

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

b. **Secretario (a).** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario (a), por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
2. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
3. Citar conjuntamente a los Trabajadores involucrados en las quejas, con el fin de establecer compromisos de convivencia.
4. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
5. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
6. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Empresa.
7. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

**ARTICULO 98:** El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

**PARÁGRAFO 1:** El acta de constitución del Comité se publicará en un lugar visible de la empresa a más tardar el tercer (3) día siguiente a la fecha de constitución y firma del acta.

**PARÁGRAFO 2:** En caso de que el trabajador integrante titular del comité se desvincule de la empresa

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

bajo cualquier forma, será reemplazado automáticamente por el respectivo suplente, igual sucederá en caso de hallarse involucrado en situaciones de acoso laboral. A su vez el nuevo integrante titular nombrará su propio suplente hasta que se acabe el periodo reglamentario.

**ARTÍCULO 99. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, quien cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- h. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y Seguridad y salud en el trabajo.
- j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales se presentarán a la alta dirección de la empresa.
- k. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- l. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- m. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- n. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- o. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- p. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

- q. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

**ARTICULO 100.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**PARAGRAFO.** La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

**ARTICULO 101. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONFLICTOS POR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normatividad aplicable sobre el particular, la Empresa establece el siguiente procedimiento preventivo, confidencial, conciliatorio y efectivo para la atención de situaciones que puedan constituir acoso laboral.

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

#### **ETAPAS**

El procedimiento preventivo para la resolución de quejas de acoso laboral contempla las siguientes etapas, garantizando los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad, debido proceso y no discriminación establecidos en el Parágrafo 4 del artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025:

De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, los plazos son (no acumulativos):

#### **PRIMERA ETAPA: RECEPCIÓN DE LA QUEJA.** (5 días calendario)

El Comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados de la empresa, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

1. A través del diligenciamiento del formato diseñado para tal efecto con las correspondientes de pruebas de contarse con las mismas, depositándolo en el buzón ubicado en el Departamento de Gestión Humana,
2. Por la solicitud por escrito radicada ante alguno de los miembros del Comité de requerir la intervención de este en algún asunto particular.
3. Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.

La queja deberá contener como mínimo:

- a. Identificación de la persona que presenta la queja
- b. Identificación de la persona sobre quien se presenta la queja

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

- c. Descripción detallada de los hechos (tiempo, modo y lugar)
- d. Indicación de la persistencia o reiteración de las conductas
- e. Evidencias, documentos o testigos (si existen)
- f. Datos de contacto para notificaciones
- g. Firma

## 1. PLAZO PARA PRESENTAR QUEJAS

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 2209 de 2022, que modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas.

### SEGUNDA ETAPA: CALIFICACIÓN PREVIA Y TRASLADOS

(5 días calendario, ampliable a 15 días máximo)

1. Una vez recibida la queja, el secretario del comité convoca a reunión extraordinaria a los integrantes del comité de convivencia, indicando día, hora y lugar para su práctica por medio de correo electrónico o en físico.

De esta forma, en reunión el Comité verificara la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la Ley 1010 de 2006. Para ello realizara la respectiva acta de reunión dejando constancia de la decisión tomada.

Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el concepto del asesor jurídico de la empresa, que en este caso actuará en calidad de perito.

2. Una vez realizada la calificación previa el comité tomara alguna de las dos opciones:
  - a. Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a un tema sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial
  - b. Si, por el contrario, la conclusión por parte del Comité de Convivencia Laboral de la empresa es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá inmediatamente citar a las partes. (5 días calendario)

### TERCERA ETAPA: ASPECTOS PROBATORIOS.

1. Se citará mediante correo electrónico o en físico individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma, mediante una versión libre. Para ello se efectuará la citación a las partes mediante correo electrónico o en físico indicando lugar, fecha y hora.
2. La contestación de la queja deberá ser un pronunciamiento expreso sobre los hechos relacionados en la queja, con indicación de los que se admiten y los que se niegan. Se podrán poner todas las excepciones estipuladas en el art. 8 de la ley 1010 de 2006 y cualquier otra que el acusado pretenda hacer valer.
3. El comité examinara de manera confidencial los testimonios y las pruebas que hagan parte de la queja y que sean pertinentes y conducentes para demostrar la misma.

**PARAGRAFO 1:** Si se evidencia de esta etapa por parte del comité de convivencia laboral, que no existe, conductas de acoso laboral conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, se terminará en

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

este momento el proceso de la queja y se hará la respectiva notificación a las partes de los motivos por los cuales se da cierre a la queja de acoso laboral por medio de una carta.

**CUARTA ETAPA: CONCILIACIÓN.** Una vez ejecutada la etapa probatoria, si hay lugar el comité de convivencia laboral convoca a reunión conjunta con los trabajadores involucrados en la queja, mediante comunicado en físico o por correo electrónico. (5 días calendario, ampliable a 15 días máximo)

El fin de citar a los trabajadores involucrados es establecer compromisos, motivar un espacio de diálogo para lograr una solución efectiva a las controversias.

De esta forma, el comité de convivencia solicita a los trabajadores establecer compromisos, y apoya en la elaboración de un plan de mejora teniendo en cuenta el análisis de causas.

De esta conciliación el comité de convivencia laboral dejara constancia mediante acta de la reunión sostenida con las partes. En las cual se establecerá el plan de mejora, su cumplimiento por cronograma si hay lugar a ello.

**QUINTA ETAPA: SEGUIMIENTO COMPROMISOS Y PLANES DE MEJORA** El comité de convivencia y los trabajadores involucrados, deben reunirse de acuerdo con las fechas establecidas en el plan de mejora y realizar seguimiento del caso y se deben presentar soportes de las acciones tomadas. (5 a 10 días calendario)

De la realización de este seguimiento el comité de convivencia lo dejara mediante el acta de reunión.

**SEXTA ETAPA. CIERRE DE CASOS.** La queja se puede cerrar en caso se evidencie cumplimiento de las recomendaciones y mejora en la conducta de los trabajadores, se informa a la gerencia de la empresa; de igual forma en caso de que no se llegue a un acuerdo y la conducta persista, el comité de convivencia informará a la gerencia de la empresa, para cerrar el caso y el trabajador ya puede remitirse a las entidades autorizadas por la legislación y presentar la queja. Igualmente se puede cerrar en aquellos casos donde se evidencie que ni los hechos o ni las pruebas se ajustan a las conductas establecidas en la Ley 1010 de 2006.

Del cierre de caso se deja constancia del acta de reunión sostenida por el comité de convivencia laboral.

**PARÁGRAFO 2:** Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios y trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento. (15 días calendario)

En caso de incumplimiento del acta de compromiso celebrada entre las partes, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias

**PARÁGRAFO 3:** Respecto a las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral dentro la empresa, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el inspector de trabajo de la dirección territorial donde ocurrieron los hechos, una vez agotado el trámite inicial ante el Comité de Convivencia.

**PARÁGRAFO 4:** En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones



**SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.**

**REGLAMENTO**

**INTERNO DE TRABAJO**

administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

## **CAPITULO XXII NORMAS ESPECIALES SOBRE DROGAS, TABACO Y ALCOHOL**

**ARTICULO 102. MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROHIBICIÓN.** Como quiera que las actividades desarrolladas por SEMILLAS ELITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S. en desarrollo de su objeto social, son de riesgo por la utilización de maquinaria pesada, equipos, herramientas industriales, material combustible, explosivo y corrosivo, alta y media tensión eléctrica, presencia de gases, vapores y líquidos explosivos, y que las mismas requieren de especial atención, diligencia y cuidado, y como quiera que el alcohol, las bebidas embriagantes, las drogas alucinógenas, el tabaco y cigarrillo son estimulantes, y afectan la salud de los trabajadores, pero especialmente su capacidad de concentración, decisión, coordinación y reacción, así como pueden iniciar conflagraciones, explosiones o incendios, se hace necesario prohibir de manera absoluta el consumo de estas sustancias dentro de las instalaciones de la empresa; así mismo, se controlará el ingreso a las instalaciones de todos los trabajadores para verificar y asegurar el cumplimiento de las Políticas que en tal sentido se han emitido, así como las normas y procedimientos que las reglamentan y ponen en práctica, y se impedirá el ingreso de los trabajadores sobre los cuales se tengan indicios sobre el consumo de drogas o alcohol, o estar bajo sus efectos y/o secuelas, y a quienes fumen dentro de las instalaciones de la empresa.

**ARTICULO 103. POLÍTICAS DE DROGAS Y ALCOHOL, CONSUMO DE CIGARRILLO Y TABACO.** En aras de velar y garantizar la salud de los trabajadores, se han implementado Políticas sobre el consumo de Drogas y Alcohol, Cigarrillo y Tabaco, por medio de la cual se prohíbe y desestimula su consumo. Estas Políticas forman parte de todos los contratos de trabajo y por ende son de obligatorio cumplimiento, debiéndose acatar de manera rigurosa por todos los trabajadores, especialmente por quienes ejerzan cargos que conlleven mando y subordinación de otros empleados, quienes deberán velar por el cumplimiento de estas políticas, absteniéndose de encubrir casos positivos o estimular el consumo de estas sustancias.

**ARTICULO 104. PROHIBICIÓN DE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL.** Todos los empleados de SEMILLAS ELITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S. deberán abstenerse de consumir alcohol o cualquier tipo de bebidas embriagantes, o consumir cualquier tipo de estupefaciente o droga alucinógena, durante la jornada de trabajo, o presentarse a laborar bajo las secuelas propias de su consumo. En caso de arrojar resultado positivo por consumo de drogas y/o alcohol dará lugar a terminación del contrato de trabajo por justa causa al ser una falta grave.

**PARÁGRAFO:** Cuando un trabajador se encuentre en comisión o esté asignado a un proyecto, deberá abstenerse de consumir alcohol o cualquier tipo de bebidas embriagantes, o consumir cualquier tipo de estupefaciente o droga alucinógena, así sea por fuera de los horarios de trabajo, bajo el entendido que se encuentra disponible y en representación de la empresa, y consumir este tipo de sustancias puede causar accidentes y, desdibuja la imagen corporativa y afecta el criterio de autoridad, respeto y liderazgo, frente a los trabajadores locales y comunidad en general.

**ARTICULO 105. PROHIBICIÓN DE CONSUMO DE TABACO Y CIGARRILLO.** Todos los empleados de SEMILLAS ELITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S. deberán abstenerse de fumar o consumir tabaco o cigarrillo en cualquier recinto cubierto de la Sociedad empleadora, vehículos al servicio de la empresa, oficinas, bodegas, talleres y demás instalaciones, por expresa prohibición legal; además, abstenerse de hacerlo en recintos abiertos en donde se almacenen combustibles, gases comprimidos, por el peligro de explosión o incendio que representa, así como abstenerse de consumir

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

tabaco o cigarrillo en cualquier otro sitio o dependencia en donde se ejecuten trabajos propios de nuestro objeto social. (Resolución 1956 de 2008 del Ministerio de la Protección Social)

**ARTICULO 106. PROHIBICIÓN DE ESTABLECER ÁREAS DE NO FUMADORES.** En ninguna oficina, instalación, base, locación, área de trabajo, así sea rural y descubierta, existirán áreas para no fumadores, pues se encuentra prohibido fumar en todo lugar y momento. (Resolución 1956 de 2008 del Ministerio de la Protección Social)

**ARTICULO 107. PRUEBA DE ALCOHOLIMETRÍA Y PRESUNCIÓN DE ACEPTACIÓN TÁCITA.** Con el objeto de poder verificar el cumplimiento de estas políticas sobre consumo de Drogas y Alcohol, desestimular el consumo, ejercer un efectivo control que garantice la seguridad y la vida, no sólo del trabajador sino la de sus compañeros, los bienes y recursos de la sociedad empleadora, las actividades y las obligaciones contractuales para con nuestros clientes, en todas las instalaciones de la sociedad empleadora, locaciones, o sitios de trabajo, se verificará mediante pruebas de alcoholimetría el cumplimiento de dichas políticas, y en especial, que ningún trabajador se presente al sitio de trabajo bajo los efectos o secuelas de las drogas y el alcohol, por lo tanto, será obligatorio para el ingreso a las dependencias e instalaciones de la empresa, aprobar las pruebas de alcoholimetría que se practiquen.

**ARTICULO 108.** Quien resulte positivo o se sospeche fundadamente que se encuentra bajo los efectos o secuelas del consumo de drogas y alcohol, no podrá ingresar a las dependencias e instalaciones de la empresa y se someterá a los procedimientos administrativos y disciplinarios a que haya lugar. Por esta razón, es obligatorio para todos los trabajadores, permitir la toma de pruebas de alcoholimetría antes del ingreso a las instalaciones de la empresa; partiendo de la presunción que sí aceptó suscribir el contrato de trabajo, también ha dado su consentimiento para permitir la práctica de esta prueba.

**PARAGRAFO.** En virtud de las obligaciones del presente capítulo, si un trabajador se negare a practicarse la prueba de alcoholimetría, no se le permitirá el acceso a las dependencias e instalaciones de la empresa y se iniciará proceso disciplinario.

### **CAPÍTULO XXIII DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL.**

**ARTÍCULO 109.** En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, las circulares emitidas por el Ministerio del Trabajo y de la Protección Social, y demás normatividad aplicable, la Empresa asumirá las obligaciones previstas en dicha normatividad. Para tal fin, diseñará e implementará documentos reglamentarios, tales como políticas, circulares, reglamentos, manuales y procedimientos.

El trabajador se compromete a acatar las disposiciones sobre este asunto, contenidas en los documentos mencionados. El incumplimiento de estas normas será tramitado conforme a los términos establecidos en la ley.

### **CAPÍTULO- XXIV DESCONEXIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 110. DEFINICIÓN.** Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, 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 máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

**ARTÍCULO 111. IMPLEMENTACIÓN.** De conformidad con el artículo 5° de la Ley 2191 de 2022 la empresa implementará la regulación interna para la aplicación de la política de desconexión laboral en la cabeza de la Gerencia de Talento Humano, con la forma de garantizar y ejercer el derecho, los mecanismos para presentar quejas y procedimiento para su atención en coordinación por su naturaleza con los mecanismos de acoso laboral.

**PARÁGRAFO.** En concordancia con lo previsto en la citada normativa, las regulaciones internas que para este efecto se realicen, no serán aplicables a:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- c. En situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

## CAPÍTULO- XXV PROTECCIÓN DE DATOS

**ARTÍCULO 112.** La Empresa a través del presente capítulo, adopta unos lineamientos de Protección de Datos Personales, en cumplimiento de lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012), por lo que se regulará la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de Datos Personales (en adelante el "Tratamiento"), a través de medios físicos o digitales (como plataformas de uso corporativo), de empleados, clientes y proveedores, recolectados por el Empleador, incluido el proceso de selección y contratación de sus trabajadores.

### **ARTÍCULO 113. DEFINICIONES:**

1. "Autorización": Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales.
2. "Dato Personal": cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una persona natural determinada o determinable que permita identificarla y que sean de su exclusiva propiedad.
3. "Datos sensibles": toda información que pueda afectar la intimidad del Titular o cuyo uso pueda generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales de derechos humanos o que promuevan intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, la vida sexual y los datos biométricos.
4. "Base de Datos": Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento.
5. "Encargado del Tratamiento": Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del Tratamiento.
6. "Titular": Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento.
7. "Tratamiento": Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

**ARTÍCULO 114. FINALIDAD Y TRATAMIENTO.** Los Datos Personales de los trabajadores de la

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

Empresa son recolectados, almacenados, organizados, usados, circulados, transmitidos, transferidos, actualizados, rectificadas, suprimidos, eliminados y gestionados por la empresa con el fin de:

1. Celebrar el contrato de trabajo.
2. Dar cumplimiento a las obligaciones laborales de la empresa, tales como:
3. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y pago de aportes
4. Afiliación a la Caja de Compensación y pago de aportes parafiscales.
5. Velar por la seguridad y salud del trabajador en el lugar de trabajo, de conformidad con las normas aplicables al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
6. Practicar la retención en la fuente de conformidad con lo establecido en las normas tributarias aplicables y pago a la DIAN de las sumas retenidas.
7. Emitir certificados laborales, de ingresos y retenciones solicitados por el titular, y/o cualquier información requerida por una entidad o autoridad nacional que requiera Datos Personales, conforme con las normas vigentes.
8. Realizar los pagos de nómina necesarios en la forma que señale el Titular.
9. De ser el caso, para la contratación de seguros de vida y de gastos médicos o para el otorgamiento de cualquier otra prestación extralegal que se derive de la relación laboral con la Empresa.
10. Para notificar a familiares en caso de emergencias producidas en horario de trabajo, en las instalaciones de la Empresa o fuera de ella, pero durante el cumplimiento de sus funciones.
11. Crear el carné de identificación y acceso a las instalaciones de la empresa.
12. Mantener y conservar la seguridad del personal y los bienes de la empresa.
13. Adelantar cualquier otra gestión relacionada con la relación laboral entre el Empleador y sus trabajadores, necesaria para que dicha relación se desarrolle normalmente.
14. Dar cumplimiento a las obligaciones, responsabilidades, trámites y gestiones que deba adelantar el empleador derivadas de la relación laboral, según / atendiendo a las demás finalidades señaladas en la autorización otorgada por los trabajadores para el tratamiento de sus datos personales y en la Política de Protección de Datos Personales de la Empresa.

Luego de terminado el contrato de trabajo, la empresa continuará realizando el Tratamiento de los Datos Personales suministrados por sus trabajadores durante el proceso de selección y la vigencia de la relación laboral, por el tiempo que sea razonable y necesario conforme con el tipo de Tratamiento. No obstante, la empresa conservará por un término indefinido, aquellos datos que se requieran con el fin de dar cumplimiento a obligaciones legales y ejercer su derecho de defensa, de ser necesario.

**ARTÍCULO 115. TRATAMIENTO DE DATOS SENSIBLES:** En razón a la relación laboral existente entre el Titular y la Empresa, la Empresa realizará Tratamiento de los siguientes Datos Sensibles:

1. Datos Relativos a la Salud

La Empresa, podrá solicitar la realización de exámenes médicos ocupacionales, en los que se incluyen de manera enunciativa, más no limitativa, revisiones médicas generales y análisis sanguíneos al Titular. Los datos obtenidos de los exámenes médicos antes mencionados serán utilizados exclusivamente para:

- a. Verificar si el solicitante cumple con los requisitos físicos necesarios para desempeñar el cargo para el cual está aplicando o fue contratado.
- b. En caso de ser contratado, contar con la información necesaria para atender cualquier emergencia médica que se presente durante la presencia del candidato en las instalaciones de la Empresa.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

- c. Cumplir con las normas de Salud Ocupacional e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y cualquier otro programa, sistema y/o plan que busque proteger la salud del trabajador y las personas en el lugar de trabajo.
- d. Atender cualquier emergencia médica que se presente durante la presencia del Titular en las instalaciones de la Empresa.

## 2. Datos biométricos

Debe entenderse por datos biométricos todos aquellos registros digitales de fotografías, firmas y huellas dactilares de los Titulares. El Tratamiento de los datos biométricos realizado por la Empresa tiene la finalidad de:

- a. Identificar al personal que acceda a las instalaciones de la Empresa.
- b. Dar acceso a las instalaciones de la Empresa.
- c. Verificar la permanencia del Titular en las instalaciones de la Empresa.

La Empresa no podrá realizar Tratamiento de los datos relativos a la salud ni a los datos biométricos, salvo cuando el Titular haya dado su autorización expresa.

## 3. Video vigilancia

La Empresa utiliza diversos medios de video vigilancia instalados en diferentes lugares de sus instalaciones u oficinas. La información recolectada se utilizará para fines de seguridad de las personas, los bienes e instalaciones. Esta información puede ser empleada como prueba en cualquier tipo de proceso ante cualquier tipo de autoridad y organización.

## 4. Tratamiento de datos prevalentes de Derechos de los niños, niñas y adolescentes:

El Tratamiento de datos personales de niños, niñas y adolescentes está prohibido, excepto cuando se trate de datos de naturaleza pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 1581 de 2012 y cuando dicho Tratamiento cumpla con los siguientes parámetros y requisitos:

- 1. Que responda y respete el interés superior de los niños, niñas y adolescentes.
- 2. Que se asegure el respeto de sus derechos fundamentales.

Cumplidos los anteriores requisitos, el representante legal del niño, niña o adolescente otorgará la autorización previo ejercicio del menor de su derecho a ser escuchado, opinión que será valorada teniendo en cuenta la madurez, autonomía y capacidad para entender el asunto.

Todo responsable y encargado involucrado en el tratamiento de los datos personales de niños, niñas y adolescentes, deberá velar por el uso adecuado de los mismos. Para este fin deberán aplicarse los principios y obligaciones establecidos en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, o las normas que los adicionen, modifiquen o sustituyan.

**PARÁGRAFO:** En el momento en que se lleve a cabo la recolección de alguno de los Datos Sensibles indicados en los numerales antes mencionados, el trabajador puede reservarse el derecho a no contestar a las preguntas que le sean realizadas o a no suministrar la información requerida. En este caso, el trabajador se hace responsable por cualquier afectación o condición que pudiera llegar a afectar su salud y/o seguridad en el lugar de trabajo.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

Lo anterior no aplica a la información requerida para cumplir con la obligación legal de afiliarlo al Sistema de Seguridad Social en Salud y/o Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO 116. DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CALIDAD DE TITULAR DE LOS DATOS PERSONALES.** Los trabajadores de la Empresa tienen los siguientes derechos en relación con sus datos personales:

1. Conocer sus datos personales objeto de Tratamiento por parte de la Empresa y solicitar a la misma actualizar, completar y/o rectificar los datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado.
2. Solicitar prueba de la autorización otorgada a la Empresa, en su calidad de responsable del Tratamiento, salvo cuando dicha autorización no se requiera por disposición expresa de las normas aplicables, o cuando se haya presentado la continuidad del tratamiento según lo previsto en el numeral 4° del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.
3. Ser informado del uso que el Empleador les ha dado a sus datos personales, previa solicitud en ese sentido.
4. Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio (en adelante "SIC") quejas por infracciones a lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos Personales, una vez haya agotado el trámite de consulta o reclamo ante la Empresa.
5. Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. La revocatoria y/o supresión procederá cuando la SIC haya determinado que la Empresa incurrió en conductas contrarias a la ley y la Constitución en el Tratamiento de los datos personales del trabajador respectivo.
6. Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

**ARTÍCULO 117.** Los derechos mencionados en el artículo anterior sólo podrán ser ejercidos por las siguientes personas:

1. El Titular.
2. Sus causahabientes, quienes deberán acreditar tal calidad.
3. Por el representante y/o apoderado del titular, previa acreditación de la representación o apoderamiento.
4. Estipulación a favor de otro o para otro.

**ARTÍCULO 118. ÁREA RESPONSABLE DE LA ATENCIÓN DE PETICIONES, CONSULTAS Y RECLAMOS.** El designado por la Empresa, quien ostentará la función de Oficial de Protección de Datos Personales, será el responsable de administrar la Base de Datos de los trabajadores del Empleador y de atender las peticiones, consultas, reclamos y/o quejas relacionadas con el ejercicio de los derechos de los trabajadores en calidad de Titular de la información personal.

**ARTÍCULO 119. PROCEDIMIENTO PARA EJERCER LOS DERECHOS DEL TITULAR DE LOS DATOS.**

1. Procedimiento para acceso y de consulta

El trabajador Titular de los datos, o sus causahabientes, podrán consultar la información que repose en las bases de datos en posesión de la Empresa, para lo cual deberán formular la correspondiente petición, por escrito, y radicarla ante la dependencia de Recursos Humanos en las instalaciones de la empresa

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

de lunes a viernes en horario o (en adelante la "Dirección de Notificación"), y/o al correo electrónico de la persona responsable para dichas solicitudes.

Para evitar que terceros no autorizados accedan a la información personal del trabajador Titular de los datos, será necesario previamente establecer la identificación del Titular. Cuando la solicitud sea formulada por persona distinta del trabajador Titular y no se acredite que la misma actúa en representación de aquél, se tendrá por no presentada.

La consulta podrá ser atendida en un término máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recibo. Cuando no fuere posible atender la consulta dentro de dicho término, se informará al interesado, expresando los motivos de la demora y señalando la fecha en que se atenderá su consulta, la cual en ningún caso podrá superar los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del primer término.

2. Procedimiento para solicitar actualización, corrección, supresión, revocatoria de la autorización o para presentar reclamos

El Titular o sus causahabientes, que consideren que la información contenida en las bases de datos de la Empresa debe ser objeto de corrección, actualización o supresión, o cuando adviertan el presunto incumplimiento de cualquiera de los deberes contenidos en las normas sobre protección de datos personales, podrán presentar reclamo ante la Empresa el cual será tramitado bajo las siguientes reglas, de conformidad con el artículo 15 de la Ley 1580 de 2012:

- a. El reclamo se formulará mediante solicitud radicada ante el Área de Administración de Recursos Humanos o en las instalaciones de la Empresa de lunes a viernes en horario que se comunique a los trabajadores, en la Dirección de Notificación.
- b. Para evitar que terceros no autorizados accedan a la información personal del Titular de los datos, será necesario previamente establecer la identificación del Titular. Cuando la solicitud sea formulada por persona distinta del Titular y no se acredite que la misma actúa en representación de aquél, se tendrá por no presentada.
- c. La solicitud debe contener la siguiente información:
  - (i) La identificación del Titular.
  - (ii) Los datos de contacto: dirección física y/o electrónica y teléfonos de contacto.
  - (iii) Los documentos que acrediten la identidad del Titular o la representación de su representante.
  - (iv) La descripción clara y precisa de los datos personales respecto de los cuales el Titular busca ejercer alguno de los derechos.
  - (v) La descripción de los hechos que dan lugar al reclamo
  - (vi) Los documentos que se quiera hacer valer.
  - (vii) Firma, número de identificación y huella.
  - (viii) Documento de solicitud original.

Si el reclamo resulta incompleto, la Empresa requerirá al interesado dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción del reclamo para que subsane las fallas. Transcurridos dos (2) meses desde la fecha del requerimiento, sin que el solicitante presente la información requerida, se entenderá que ha desistido del reclamo.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

- a. Si el área que recibe el reclamo no es competente para resolverlo, dará traslado a quien corresponda en un término máximo de cinco (5) días hábiles e informará de la situación al interesado.
- b. Una vez recibido el reclamo completo, se incluirá en la base de datos una leyenda que diga "reclamo en trámite" y el motivo de este, en un término no mayor a cinco (5) días hábiles. Dicha leyenda deberá mantenerse hasta que el reclamo sea decidido.
- c. El término máximo para atender el reclamo será de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de su recibo. Cuando no fuere posible atender el reclamo dentro de dicho término, se informará al interesado los motivos de la demora y la fecha en que se atenderá su reclamo, la cual en ningún caso podrá superar los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del primer término.

### 3. Supresión de Datos

El Titular tiene el derecho, en todo momento, a solicitar a la Empresa la supresión (eliminación) de sus datos personales cuando:

- a. Considere que los mismos no están siendo tratados conforme a los principios, deberes y obligaciones previstas en la Ley 1581 de 2012
- b. Hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual fueron recolectados.
- c. Se haya superado el periodo necesario para el cumplimiento de los fines para los que fueron recolectados.

Esta supresión implica la eliminación total o parcial de la información personal de acuerdo con lo solicitado por el trabajador Titular en los registros, archivos, bases de datos o tratamientos realizados por la Empresa.

Es importante tener en cuenta que el derecho de supresión o eliminación no es absoluto y el responsable puede negar el ejercicio de este cuando:

- a. La solicitud de supresión de la información no procederá cuando el Titular tenga un deber legal o contractual de permanecer en la base de datos.
- b. La eliminación de datos obstaculice actuaciones judiciales o administrativas vinculadas a obligaciones fiscales, la investigación y persecución de delitos o la actualización de sanciones administrativas.
- c. Los datos sean necesarios para proteger los intereses jurídicamente tutelados del trabajador Titular, para realizar una acción en función del interés público, o para cumplir con una obligación legalmente adquirida por el Titular.

### 4. Revocatoria de la Autorización

El Titular de los datos personales puede revocar el consentimiento al Tratamiento de sus Datos Personales en cualquier momento, siempre y cuando no lo impida una disposición legal

**ARTÍCULO 120. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.** En desarrollo del principio de seguridad, la Empresa ha adoptado medidas técnicas, administrativas y humanas razonables para proteger la información de los Titulares e impedir adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

	<b>SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.</b>
	<b>REGLAMENTO</b>
	<b>INTERNO DE TRABAJO</b>

El acceso a los Datos Personales está restringido a los trabajadores Titulares y la Empresa no permitirá el acceso a esta información por parte de terceros en condiciones diferentes a las anunciadas, a excepción de un pedido expreso del Titular de los datos o personas legitimadas de conformidad con la normatividad nacional. No obstante, a pesar de la debida diligencia adoptada para el correcto funcionamiento de los esquemas de seguridad de la información, la Empresa no se responsabiliza por cualquier consecuencia derivada del ingreso indebido o fraudulento por parte de terceros a la base de datos y/o por alguna falla técnica en el funcionamiento.

**ARTÍCULO 121.** Por regla general el término de las autorizaciones sobre el uso de los datos personales se entiende por el término de la relación laboral o de la vinculación al servicio y durante el ejercicio del objeto social de la Empresa.

**ARTICULO 122. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO CON LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.** El empleado, con independencia de las funciones que realice en virtud de su cargo, deberá cumplir en su integridad con las responsabilidades asociadas a la protección de los datos personales de los accionistas, clientes, usuarios, proveedores y demás empleados de la empresa. Conforme lo anterior el empleado se compromete a:

- a. Proporcionar el adecuado tratamiento a los datos personales que por razón o con ocasión de su cargo tenga acceso.
- b. Aceptar, comprender y aplicar las políticas y procedimientos de Protección de Datos Personales debidamente publicadas y divulgadas por la empresa.
- c. Aceptar, comprender y aplicar las disposiciones de ley y comunicaciones emitidas por la Superintendencia de Industria y Comercio relacionadas con Protección de Datos Personales.
- d. Reportar a la empresa los eventos y/o incidentes relacionados con el tratamiento de los datos personales.
- e. Participar en las capacitaciones y campañas de sensibilización.
- f. Mantener la confidencialidad de las contraseñas de aplicaciones y sistemas que procesan datos personales.
- g. Utilizar la información de la empresa únicamente para las finalidades autorizadas

## CAPITULO XXVI PUBLICACIONES

**ARTICULO 123.** Promulgado el presente Contrato de Trabajo, se publicará en la cartelera de la empresa. Se dejará a disposición de los trabajadores para que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, soliciten directamente a la Gerencia General los ajustes que estimen necesarios, si consideran que las cláusulas de este contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 y 113 y demás disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Para lo anterior, se informará a los trabajadores mediante circular interna del contenido de dicho reglamento, y del término para hacer las objeciones (15 días) que consideren pertinentes, una vez transcurrido este lapso, y de no presentarse ninguna oposición por parte de los trabajadores, el reglamento entrará en aplicación.

Luego de ello, se fijará dos (2) copias de caracteres legibles del reglamento, en dos (2) sitios distintos de la empresa. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Art. 22 de la Ley 1429 de 2010)



**SEMILLAS ÉLITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS S.A.S.**

**REGLAMENTO**

**INTERNO DE TRABAJO**

**CAPITULO XXVII  
VIGENCIA**

**ARTICULO 124.** El presente Reglamento entrará a regir a partir de la fecha de su publicación en la cartelera de la empresa y una vez se ha agotado el procedimiento establecido en el ARTÍCULO 119 del CST, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 sobre la comunicación mediante circular a los trabajadores del contenido de este.

**CAPITULO XXVIII  
DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 125.** Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

**CAPITULO XXIX  
CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 126.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Bogotá, 9 de marzo de 2026.

DIRECCION: CRA 9 No 74-08 OF 208 BOGOTÁ, D.C.

**EDWIN LIÉVANO FONTECHA**  
C.C. 79.845.773 de Bogotá, D.C.  
Representante Legal

SEMILLAS ELITE DE PALMA PARA LAS AMÉRICAS – SEPALM S.A.S.

---

FIN DE DOCUMENTO