

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S
24 DE JUNIO DE 2026**

INTRODUCCIÓN

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante “RIT”), el cual contiene las normas y lineamientos de la relación laboral, se encuentra ajustado a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 104 a 125, las sentencias C-934 de 2004, C- 593 de 2014, C-038 de 2021 de la Corte Constitucional, la resolución 1843 de 2025 y la Ley 2466 de 2025, el decreto 0223 de 2026 y la circular 048 de 2026 del Ministerio del Trabajo así como a la normatividad vigente y tiene como objeto principal plasmar el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse tanto el empleador, como todos los colaboradores de la compañía.

El reglamento cubre a todos los trabajadores que sean vinculados mediante la modalidad de trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa, remoto, en campo, en vehículo o máquina, o cualquier otra modalidad que requiera la compañía y tiene alcance y cubrimiento en todos los centros de trabajo, obras, establecimientos, sedes, locales, instalaciones, eventos, charlas, actividades presenciales y virtuales, que existen o se desarrollan actualmente y las que con posterioridad llegaren a existir en esta ciudad o fuera de ella.

En el RIT se establecieron las obligaciones, prohibiciones, derechos y deberes de los colaboradores para con la compañía y de esta para con los trabajadores; de igual forma normaliza el proceso disciplinario, así como la escala de faltas, sanciones, las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo; así como la forma la terminación unilateral del contrato, de conformidad con la circular 048 de 2026 emitida por el Ministerio del Trabajo.

Por lo anterior, es indispensable que todos los miembros de la empresa hagan una correcta interpretación del contenido del documento para que se tenga una adecuada aplicación de este y permita a su vez un desarrollo armonioso de las relaciones laborales.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

I. CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I. OBJETO Y ALCANCE

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante RIT) prescrito por **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** identificada con NIT 860.009.787-9, representada legalmente por **CASTOR JET ACEVEDO ROJAS**, domicilia en la ciudad de Bucaramanga (Santander), en la calle 20 N 29-71 del barrio San Alonso, cuyo objeto social es la producción y comercialización de aceite de palma africana o de otras oleaginosas y la instalación de plantas para la extracción de aceites vegetales, el procesamiento y la obtención de los mismos, su envase y la comercialización o mercado de sus productos o subproductos dentro del país o en el exterior.

ARTÍCULO 2. El objeto del RIT es plasmar el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse tanto el empleador como todos los trabajadores que presten servicios para la compañía.

PARÁGRAFO. Las relaciones laborales que regula el RIT se rigen bajo principios establecidos en el art. 53 de la Constitución Política de Colombia y el art. 4 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 3. El RIT se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, sin distinción de cargo, modalidad de vinculación laboral o lugar de prestación del servicio, y tendrá vigencia en todos los centros de trabajo, sedes, dependencias y lugares donde la empresa desarrolle sus actividades.

ARTÍCULO 4. El RIT hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre el empleador y sus trabajadores. Será obligatorio para todos los colaboradores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN Y/O SELECCIÓN

ARTÍCULO 5. Quien aspire a desempeñar un cargo en la compañía, deberá ser mayor de edad, es decir, tener cumplidos los dieciocho (18) años y presentar ante el representante legal o quien él delegue, los siguientes documentos de forma física o digital:

1. Hoja de vida actualizada con sus datos personales y laborales de forma física o digital.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

2. Autorización para el tratamiento de sus datos personales firmada de forma física o digital.
3. Copia de la cédula de ciudadanía, cuando se trate de un extranjero, éste debe presentar el pasaporte vigente, visa de trabajo legalmente constituida y/o cédula de extranjería.
4. Una fotografía digital.
5. Fotocopia del título y/o Diploma de Bachiller, técnico o tecnólogo, profesional, especialista, maestría, diplomados o certificados de cursos realizados.
6. Certificado de cursos y seminarios.
7. Constancias laborales de los 2 últimos empleadores con quienes haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio e la índole de la labor ejecutada
8. Licencia de conducción vigente, para aquellos cargos en los que se requiera.
9. Tarjeta profesional vigente, para aquellos cargos en los que se requiera.
10. Certificado de afiliación a Seguridad Social Integral.

PARÁGRAFO 1. La compañía, es autónoma en su procedimiento y podrá establecer de forma verbal o escrita en procedimientos, reglamentos, perfiles de cargo, políticas, entre otros; además de los documentos mencionados en el presente artículo, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto o que sean discriminatorios; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez o examen de serología para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C.N. 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).

PARÁGRAFO 3. La documentación e información plasmada en la Hoja de Vida del aspirante se entiende que es veraz y se recibe de Buena Fe. La compañía tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes los datos aportados, la veracidad de la documentación y la información entregada por parte del aspirante o del trabajador y podrá realizar la validación y/o corroborar la información de la hoja de vida, con posterioridad a la vinculación laboral, mediante auditorías internas o externas, de forma aleatoria, por un tercero, entre otros.

PARÁGRAFO 4. La falsedad o adulteración de la documentación o información señalada en los artículos 5 y 6 (junto con sus parágrafos) del RIT, constituyen para el empleador una falta grave a las obligaciones del contrato y será justa causa para darlo por terminado unilateralmente, sin perjuicio de las denuncias a que pudiese dar origen la infracción.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 6. El proceso de selección y contratación será definido autónomamente por la empresa conforme a sus necesidades y a la normatividad laboral vigente. Sin perjuicio de lo anterior, la compañía adoptará los siguientes parámetros generales:

- Publicará la vacante en redes sociales internas, el servicio nacional de empleo o en cualquier plataforma conexas a este y podrá difundir la oferta laboral por cualquier medio idóneo para ello.
- El aspirante se postulará a la vacante de forma digital o presentando la hoja de vida en las instalaciones de la compañía.
- El aspirante deberá asistir a la entrevista presencial y/o virtual.
- El aspirante deberá en caso de requerirse, aprobar la prueba de conocimiento.
- El aspirante deberá realizar y pasar las pruebas psicotécnicas y de polígrafo en caso de requerirse.
- El aspirante deberá permitir y aprobar la visita domiciliaria, en caso de requerirse.
- Con anterioridad a la firma del contrato de trabajo el aspirante debe realizarse un examen médico de preingreso, conforme a lo establecido por el artículo 9 de la Resolución 1843 de 2025.

PARÁGRAFO 1. El proceso de reclutamiento y selección es propio de la compañía, teniendo plena autonomía en su contenido, validación, calificación y decisión, es por ello por lo que, podrá modificarlo, adicionarlo, pausarlo, retirarlo o cambiarlo, mediante un procedimiento escrito o verbal de acuerdo con sus necesidades, sin que implique que deba modificar el RIT o que se configure un incumplimiento de su parte a este, así mismos la empresa, se reserva el derecho de informar o no los motivos por los cuales pausa, retira o cancela una convocatoria.

PARÁGRAFO 2. La compañía podrá pausar, retirar o cancelar las convocatorias realizadas de acuerdo con las necesidades y condición de su negocio.

PARÁGRAFO 3. Los aspirantes deberán reunir a juicio de la empresa, las condiciones de instrucción, habilidad, competencia, actividad, disciplina y seguridad y las que sean necesarias para el buen cumplimiento de las obligaciones

PARÁGRAFO 4. La información y documentación que el aspirante suministre a la IPS o Médico Laboral contratado (a) por la compañía, para que le realice el examen de preingreso se entiende que es veraz y se recibe de buena fe. Si el aspirante manipula, omite o entrega información errónea a la IPS o médico Laboral será una causa para retirarlo del proceso de selección.

PARÁGRAFO 5. En caso de que, la compañía haya contratado al aspirante y se vuelva trabajador y en el curso de la relación laboral, se identifique o se entere que



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

manipuló, mintió u omitió información sobre su condición de salud, será catalogado como una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo de forma unilateral.

ARTÍCULO 7. Cumplidos los requisitos de ingreso establecidos en los artículos 5 y 6 del RIT, los establecidos en los procedimientos o políticas de la compañía dentro del proceso de reclutamiento y selección y en caso de ser seleccionado el aspirante se celebrará por escrito el contrato de trabajo, suscribiendo dos ejemplares de este (original y copia), así: Un ejemplar para el trabajador y el otro se conservará en los archivos de la empresa.

PARÁGRAFO. En caso de que el contrato de trabajo se suscriba de forma digital, la compañía deberá garantizar que la firma cumpla con las condiciones de firma electrónica o digital, establecidas en la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO 8. Cada vez que el trabajador tenga un cambio de domicilio o teléfono, tendrá la obligación de informar al área de gestión humana o, a quien se delegue para tales funciones, lo anterior en virtud del artículo 4 literal d) de la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 9. El trabajador deberá suministrar a la empresa el nombre, dirección y teléfono de la(s) persona(s) de contacto para ser notificada(s) en caso de accidente o situación grave que le afecte. Asimismo, deberá informar oportunamente cualquier modificación de dichos datos, de conformidad con la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO 1. La(s) persona(s) designada(s) como contacto deberá(n) otorgar autorización previa, expresa e informada para el tratamiento de sus datos personales, conforme a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012.

CAPÍTULO III. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. La empresa podrá pactar período de prueba conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, periodo que deberá siempre constar por escrito.

ARTÍCULO 11. Cuando entre un mismo empleador o trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba sino para el primer contrato.

ARTÍCULO 12. Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización; decisión ésta que debe ser motivada según sentencia de Corte Constitucional T-978 del 2004 y T-1097 de 2012.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

CAPÍTULO IV. CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRACTICAS LABORALES

ARTÍCULO 13. El contrato de aprendizaje se registrará por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 0223 de 2026 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan. La empresa dará cumplimiento a la cuota de aprendizaje en los términos establecidos por la ley y por las resoluciones ejecutoriadas expedidas por el SENA, vinculando el número de aprendices que corresponda o adoptando los mecanismos alternativos de cumplimiento autorizados por la normativa vigente, incluida la monetización total o parcial de la cuota cuando sea procedente.

ARTÍCULO 14. El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación laboral que deberá celebrarse por escrito, tendrá una duración máxima de tres (3) años y se registrará por las disposiciones legales vigentes aplicables, especialmente las establecidas en los artículos 2.2.6.3.3.1. y siguientes del decreto 1072 de 2015 modificado por el decreto 0223 de 2026, así como cualquier norma vigente al respecto.

PARÁGRAFO 1. Los aprendices y practicantes tendrán las obligaciones establecidas en el decreto 0223 de 2026.

PARÁGRAFO 2. La compañía para efectos de la suspensión del contrato laboral especial para aprendices SENA o el convenio de prácticas laborales se registrará por lo establecido en el decreto 0223 de 2026, así como cualquier norma vigente al respecto.

PARÁGRAFO 3. Tanto el Trabajador aprendiz SENA como la compañía para efectos de las obligaciones, derechos, deberes, forma de terminación, régimen disciplinario, entre otras se registrará por lo establecido en el presente RIT, como en la norma vigente, en especial lo que indique el decreto 0223 de 2026 y las normas de lo modifiquen.

ARTÍCULO 15. El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.26. del decreto 0223 de 2026.

ARTÍCULO 16. En caso de que la compañía realice convenios con instituciones educativas para facilitar las prácticas laborales, deberá realizar un convenio escrito con la institución, el cual se registrará por lo establecido en la resolución No 3546 de 2018, en el decreto 0223 de 2026, o la que la derogue, modifique o amplíe.

ARTÍCULO 17. Una vez finalizada la práctica laboral y el contrato de aprendizaje, la empresa expedirá una certificación laboral, la cual tendrá todos los efectos de



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

acuerdo con la Ley 2043 de 2020 y el decreto 0223 de 2026, o la que la derogue, modifique o amplíe.

CAPÍTULO V. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 18. Serán trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayores de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, estos trabajadores son acreedores a todos los derechos que la ley laboral establece a favor de sus empleados.

CAPÍTULO VI. HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. La compañía tendrá como jornada laboral lo establecido en norma para la jornada máxima legal. La jornada laboral, horarios, turnos y descansos serán establecidos por la empresa conforme a las necesidades del servicio y dentro de los límites previstos en la legislación laboral vigente, modificables con previo aviso cuando lo estime conveniente.

PARÁGRAFO 1. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, así como para el funcionamiento de la compañía, este tendrá el siguiente horario de trabajo:

Planta extractora:

Lunes a sábado turnos rotativos de 7 horas

Administración Plantación:

Lunes a viernes de 6 am a 2:15 pm con una hora de almuerzo

Sábado de 6am a 11:45 am

Campo:

Lunes a viernes de 6 am a 2:15 pm con una hora de almuerzo

Sábado de 6 am a 11:45 am

Oficina Bucaramanga:

Lunes - Jueves 7:30 am a 12:00 , Almuerzo 12:00 a 1:00 pm, tarde 1:00 a 5:00 pm

Viernes 7:30 am a 12:00 , Almuerzo 12:00 a 1:00 pm, tarde 1:00 a 4:30 pm

Nota: Los trabajadores que tienen una hora de almuerzo, esta hora no es computable con la jornada laboral.

PARÁGRAFO 3. Los turnos de trabajo serán asignados conforme a las necesidades de la compañía y por designación exclusiva de la gerencia, turnos que se



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

comunicarán por el medio más rápido y expedito a los trabajadores. Los turnos indicados en el presente artículo no excederán de la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, o la norma que la derogue, modifique o amplíe.

PARÁGRAFO 2. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada laboral semanal, 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 o no con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana de conformidad con lo establecido en el artículo 161 del C. Sustantivo del Trabajo o la norma que la derogue, modifique o amplíe. Caso en el cual no se reconocerá horas extras

PARÁGRAFO 3. La Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en el RIT de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.

CAPÍTULO VII. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 20. Para los efectos del presente artículo se entiende que el trabajo diurno y nocturno será el establecido en el art. 160 del CST modificado por el art. 10 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 21. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso la máxima legal. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede exceder de lo establecido en el C. Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 22. La compañía liquidará el pago de los recargos nocturnos y horas extras de conformidad con lo establecido en la normatividad legal vigente.

PARÁGRAFO 1. Para que la compañía realice el pago de los recargos nocturnos y de horas extras el trabajador debe contar con la autorización del trabajo de horas extras o en horario nocturno del Jefe inmediato o a quien él delegue.

PARÁGRAFO 2. El pago y reconocimiento del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente a aquel en el cual se causaron.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 23. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley. La jornada de trabajo diaria se podrá ampliar por acuerdo entre empleador y trabajadores al límite máximo establecido en el C. Sustantivo del Trabajo y no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 24. No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residan en el lugar de trabajo o para los que ejercen actividades discontinuas o intermitentes; por lo tanto y para ellos, el servicio que exceda de la jornada ordinaria no se entenderá como extras.

ARTÍCULO 25. Descanso en sábado: Pueden repartirse la jornada semanal de trabajo ampliando la jornada ordinaria, 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, de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, o la norma que lo derogue, modifique o amplíe.

CAPÍTULO VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 26. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El descanso en estos días tiene una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en la ley. El trabajo en días de descanso obligatorio, así como sus compensaciones y recargos, se regulará por las normas aplicables.

ARTÍCULO 27. La compañía, sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la grave calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

PARÁGRAFO 1. No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 28. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo se hará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 29. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 30. Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho, se fijará de común acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO. El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección. Si opta por el descanso compensatorio remunerado, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas: a) En otro día laborable de la semana siguiente o b) Si se trata de domingo, desde el mediodía o 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o 1:00 p.m. del lunes. Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así: a) El trabajo en domingo o días de fiesta, con el recargo establecido en la normatividad vigente, en proporción a las horas trabajadas o b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

ARTÍCULO 31. Tratándose de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador, fijará en lugar público de las instalaciones la compañía o remitirá comunicado formal al trabajador o realizará la comunicación por medios digitales (tales como WhatsApp, intranet, mensaje de texto, redes sociales destinadas para ello, mensaje por medios de comunicación en la web), con anticipación, la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del descanso dominical, indicando allí mismo los días u horas de descanso compensatorio. Cuando la labor en domingo es habitual el trabajador no puede compensar en dinero su descanso. Se entiende que es habitual el trabajo en domingo cuando lo hace tres o más veces durante el mes calendario.

Parágrafo 1°. Determinación del Día de Descanso Obligatorio: Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2°. Equivalencia: Para todos los efectos, cuando este Reglamento haga referencia a "**dominical**", se entenderá que trata de "**día de descanso obligatorio**".

Parágrafo 3°. Acuerdo sobre el Día De Descanso: Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo Transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

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

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la **Ley 2466 del 2025**, el empleador se acoja al recargo del 100%.

CAPÍTULO IX. VACACIONES

ARTÍCULO 32. Para los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO. En cualquier clase de contrato de trabajo, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 33. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 34. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, a petición de cualquiera de las dos partes, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 35. 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.

ARTÍCULO 36. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Sin perjuicio de lo anterior, las partes deben tener en cuenta que:

1. Las partes podrán convenir acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 37. La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de estas.

ARTÍCULO 38. Reconocimiento de las vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. La compensación de éstas será reconocida en dinero por año cumplido de servicio y proporcional por fracción de año.

ARTÍCULO 39. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comienza a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 1. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden, o en el del tiempo menor en caso de que lleve menos de un año al servicio de la empresa.

PARÁGRAFO 2. En el periodo de vacaciones, el colaborador no podrá ser contactado para el cumplimiento de sus funciones, a menos que exista una fuerza mayor o caso fortuito o que sea un trabajador de confianza y manejo.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 40. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, o por la duración de la obra o labor los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPÍTULO X. DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 41. La compañía entiende el absentismo con permisos remunerados y no remunerados. Los permisos REMUNERADOS serán reconocidos de conformidad a lo establecido en el artículo 57 del C. Sustantivo del Trabajo, siempre y cuando el trabajador presente el soporte que lo justifique.

ARTÍCULO 42. La empresa, concederá los permisos o licencia remuneradas necesarias de la siguiente forma:

- a) **Incapacidad médica u hospitalización:** Las incapacidades médicas que presenten los trabajadores, deberán ser emitidas por los médicos adscritos a la EPS en la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de hospitalización del trabajador, éste o sus familiares o quien delegue, deberá remitir a la compañía lo antes posible un certificado de hospitalización emitido por la entidad en la que se encuentre.

La compañía cancelará las incapacidades de acuerdo con lo establecido en la normatividad al respecto. En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se considerará como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral

- b) **Permiso por grave calamidad doméstica:** Entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

Cuando el hecho ocurra estando el trabajador en ejercicio de su actividad laboral, deberá avisar a su jefe inmediato y solicitar el permiso correspondiente, sin poder ausentarse sin que no se le haya autorizado el retiro. Si el hecho sucediera fuera de la jornada de trabajo deberá informar a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

La compañía reconocerá el permiso remunerado por grave calamidad doméstica, únicamente cuando el trabajador justifique dentro de los 2 días siguientes al evento el mismo y concederá hasta 3 días como remunerados.

En caso de que el trabajador haya manifestado a la compañía que se encuentra en grave calamidad doméstica y no justifique y soporte su inasistencia o no de información ajustada a la verdad, se entenderá como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral.

- c) **Licencia de Luto.** La empresa otorgará al trabajador conforme a la Ley cinco (5) días hábiles por fallecimiento de su cónyuge compañero permanente, o de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad, (hijos, hijastros, padres, nietos, y abuelos); primer grado de afinidad (hijastros o suegros); y primer grado civil (hijo adoptivo o padre adoptante). Para la solicitud, el trabajador deberá informar al área de Talento Humano, y máximo treinta (30) días después de la fecha del fallecimiento, hacer llegar el soporte de prueba correspondiente. Los días se otorgan a partir del fallecimiento y no se acumulan ni se postergan. Para el personal sindicalizado y beneficiario de la convención colectiva se tendrá en cuenta lo establecido en la misma.
- d) **Permiso por muerte de compañero de trabajo.** Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la Empresa con una antelación no menor de ocho (8) horas. La Empresa podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10%) por ciento. Este permiso será remunerado.
- e) **Licencia de maternidad.** Toda trabajadora en estado gestación tiene derecho a 18 semanas de licencia de maternidad, las cuales se dividen entre una y dos semanas pre parto y 17 y 16 post parto, dependiendo de las indicaciones médicas. La empresa pagará el valor total de la licencia y realizará el trámite correspondiente para el recobro ante la EPS.
- f) **Licencia de paternidad.** Todo trabajador que haya sido padre, tendrá derecho a 2 semanas consecutivas (14 días calendario), con el fin de que pueda acompañar a su hijo (a) durante los primeros días de vida.
- g) **Permiso por ejercer el voto.** La empresa otorgará al trabajador conforme a la ley, media jornada laboral por sufragar, siempre y cuando presente el



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

soporte correspondiente de ejercicio del sufragio. El trabajador contará con treinta (30) días calendario desde la fecha de las elecciones para disfrutar del permiso, en caso contrario se perderá.

- h) **Permiso por haber fungido como jurado de votación.** La empresa otorgará al trabajador conforme a la ley, dentro de los cuarenta (45) días calendario siguientes a la fecha de votaciones; un (1) día hábil, por haber ejercido como jurado de votación. En caso de no presentar la solicitud y el soporte en los días señalados, el permiso se perderá.
- i) **Cargos oficiales de forzosa aceptación.** En caso de que el trabajador deba aceptar un cargo de forzosa aceptación la compañía concederá el permiso de acuerdo con lo establecido en la norma y con los tiempos indicados en la notificación de la resolución o acto administrativo correspondiente.
- j) **Permiso para lactancia materna.** El empleador concederá a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.
- k) **Citas médicas de urgencias y con especialista.** En caso de que el colaborador requiera un permiso para asistir a citas médicas con especialista, se concederá por horas, dicho permiso deberá ser solicitado y soportado con mínimo 3 días de anticipación a la fecha en la cual se tenga agendada la cita. El permiso aprobado quedará efectivamente legalizado, una vez el trabajador allegue el respectivo soporte de asistencia a la cita, en la cual se evidencia la fecha, hora de ingreso y hora de salida de dicha consulta. El soporte deberá ser emitido por parte de la EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador. Para el personal sindicalizado y beneficiario de la convención colectiva el tiempo a reconocer será el definido en el anexo de manejo viáticos.

En caso de que un trabajador requiera asistir a una cita médica de urgencias deberá seguir los siguientes lineamientos: a) si el trabajador se encuentra laborando deberá solicitar permiso a su jefe inmediato o el área designada por la compañía para retirarse de sus labores (si no lo hace y posteriormente no puede justificar la urgencia, se entenderá que es un abandono de sus actividades de forma injustificada y por ello será una justa causa para terminar su contrato de trabajo) si la compañía le otorga el permiso deberá dirigirse al servicio de urgencias de su EPS. En caso de que no lo incapaciten, deberá informar a su jefe inmediato y volver a retomar sus actividades. b) En



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

caso de que el trabajador no asista al inicio de su jornada laboral y manifieste que es porque se encuentra o va a ir al servicio de urgencias, deberá soportar a la mayor brevedad posible su asistencia. En caso de que no lo incapaciten, deberá presentarse a la compañía a cumplir sus funciones. El trabajador deberá asistir antes o a primera hora del inicio de su jornada laboral a la atención en urgencias, toda vez que si se registra una asistencia en horas diferentes al inicio de la jornada o anteriores, se entenderá que no era una urgencia y se tomará como una falta grave al cumplimiento del contrato y por ende justa para darlo por terminado.

- l) Comisiones sindicales.** Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- m) Obligaciones escolares.** Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. En este caso el trabajador deberá solicitar el permiso con mínimo 3 días de antelación y deberá allegar la citación de la institución educativa con el fin de demostrar que su presencia es obligatoria. Dicho permiso se concederá por horas y estará sujeto a la aprobación por parte de la compañía.
- n) Cumplimiento de citaciones.** Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

PARÁGRAFO. Todos los permisos y licencias deben ser tramitados ante el Jefe inmediato o quien éste delegue, mediante solicitud escrita en medio físico o digital y se entiende concedido si la compañía autoriza expresamente el mismo por escrito.

ARTÍCULO 43. Los permisos NO REMUNERADOS otorgados por la compañía serán concedidos de acuerdo con la situación particular del colaborador, las necesidades del empleador y del mercado y deberán solicitarse mínimo con tres (3) días de anticipación a menos que sea una situación imprevista.

PARÁGRAFO. Una vez presentado el permiso por escrito (en físico o de forma digital, en los formatos y medios establecidos por la empresa), la compañía concederá o negará el mismo y se lo notificará por escrito o de forma verbal al trabajador.

ARTÍCULO 44. La compañía, podrá optar en alguno de los casos establecidos como permisos remunerados, acordar con el trabajador que el tiempo que utilice en el permiso lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada del trabajador, lo cual se le indicará por parte de la compañía al momento de concederle el permiso.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

- a) **ARTÍCULO 45.** En caso de que el colaborador requiera un permiso por citas médicas generales, se concederá por horas y se podrá compensar o flexibilizar el horario de ingreso. Para el personal sindicalizado y beneficiario de la convención colectiva el tiempo a reconocer será el definido en el anexo de manejo viáticos.

ARTÍCULO 46. Sin perjuicio de lo establecido en el presente capítulo, la compañía podrá regular en caso de requerirse, por medio de una política de absentismo los permisos y licencias del personal.

CAPÍTULO XI. SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO

ARTÍCULO 47. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como: unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, o en especie etc.

PARÁGRAFO 1. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

PARÁGRAFO 2. El empleador respetará para pactar el salario como mínimo lo establecido por el gobierno como salario mínimo mensual legal vigente, excepto en los casos establecidos en la norma o cuando se pacten jornadas inferiores a las máximas legales.

ARTÍCULO 48. La empresa pagará a sus trabajadores y trabajadoras el valor correspondiente a sus salarios de conformidad con las políticas establecidas por la empresa que podrá ser de manera mensual o quincenal. No obstante, lo anterior, la empresa podrá en cualquier momento notificar con anticipación a los trabajadores y las trabajadoras la modificación de la forma de pago.

Parágrafo 1°. Autorización para la Transferencia de Fondos: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante consignación y/o transferencia bancaria de fondos, previamente autorizados por parte del trabajador o trabajadora, (cuenta de nómina) o en su defecto en efectivo en el lugar en donde el trabajador o trabajadora presta sus servicios en forma habitual, o en la sede principal de la empresa, durante la jornada de trabajo, o después de que éste cese (**C.S.T., art. 138°, núm. 1°**). El salario y sus prestaciones sociales se pagará al trabajador o trabajadora directamente o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 49. La compañía, cubrirá el salario en dinero o en especie, mensual o quincenal y por períodos vencidos, al trabajador o a la persona que él autorice por



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

escrito. De todo pago hecho al trabajador o a la persona que éste haya autorizado por escrito, se expedirá un comprobante.

ARTÍCULO 50. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

Parágrafo 1. Formalidades y Constancia en el Pago de Salarios: De todo pago hecho al trabajador o la trabajadora, o persona autorizada por éstos, se firmarán los cuadros de nómina o de comprobante respectivo según lo disponga la empresa. Cuando el trabajador o trabajadora no sepa firmar lo hará como testigo uno cualquiera de los compañeros de trabajo, y en todo caso se colocará huella dactilar. Serán válidos los pagos realizados a través de transferencia bancaria a la cuenta del trabajador o trabajadora y posteriormente él envió del comprobante de nómina al correo electrónico de estos, con lo cual se entenderá notificado el comprobante de pago de los salarios y prestaciones sociales.

Parágrafo 2. Deducciones. La empresa no puede deducir suma alguna de dinero, del salario que corresponda al trabajador o la trabajadora, salvo en los siguientes casos:

- Cuando exista mandamiento judicial que así lo ordene en caso particular, con indicación de la cantidad precisa a retenerse y su destinación.
- Cuando lo autorice el trabajador o la trabajadora por escrito para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal mensual vigente y la parte inembargable del salario ordinario.
- Cuando el trabajador o trabajadora suscriba contrato de crédito por libranza, previa autorización del trabajador(a) según lo estipulado en la **Ley 1527 de 2012**.
- Por disposición de las leyes tributarias.
- La parte correspondiente al trabajador o trabajadora destinada a la cotización para los Sistemas Generales de Pensiones y Seguridad Social en Salud.
- Cubrir aportes o deudas a fondos de empleados, cooperativas autorizadas, créditos en forma legal y de los cuales, sea socio el(la) trabajador(a).
- Cuotas sindicales.
- Prestamos, anticipos, compensaciones del salario, que realice el empleador a el trabajador o trabajadora, que deberá constar por escrito.

Parágrafo 3°. Descuentos Prohibidos. Estos, están consagrados en el **art. 149° del C.S. del T. (Modificado por el Art. 18° de la Ley 1429 de 2010)**, y disponen lo siguiente:

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario,



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

sin orden suscrita por el trabajador o trabajadora, para cada caso o sin mandamiento judicial.

2. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición, los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador o trabajadora para con el empleador, sus socios, parientes o representantes; Indemnización por daños ocasionados a los locales, maquinas, materias primas o productos elaborados o perdidas o averías de elementos de trabajo, entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
3. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del(a) trabajador(a), cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la Ley.

Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores(as) que se ajusten a la Ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al(a) trabajador(a) o al beneficiario del descuento

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

ARTÍCULO 51. La Empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los colaboradores.

ARTÍCULO 52. Los trabajadores, deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía, así como también a los programas, procedimientos y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo y a todas las normas prescritas por las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la empresa y sus responsables, sistemas de vigilancia, protocolos, instructivos, políticas, entre otros.

ARTÍCULO 53. La compañía, por medio de una IPS de salud ocupacional que cuente con habilitación al respecto, practicarán los *exámenes ocupacionales de preingreso, periódicos, post incapacidad, en caso de cambio de cargo, seguimiento laboral, retorno laboral y de egreso*, de acuerdo con lo establecido por la resolución 1843 de 2025.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 54. Los trabajadores deberán someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y en caso de enfermedad, deben seguir las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico correspondiente.

ARTÍCULO 55. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 56. Los trabajadores deberán desempeñarse tanto en el ámbito laboral, como en el extralaboral, bajo estrictos parámetros de autocuidado. El incumplimiento del presente artículo se constituye en una falta grave y justa para dar por terminado el vínculo laboral.

ARTÍCULO 57. El 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 de los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo y del SGSST de la respectiva empresa, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 58. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o ARL, a través de la IPS, a la cual el trabajador se encuentre afiliado.

ARTÍCULO 59. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, debiendo el trabajador realizar todas las acciones conducentes para ser examinado por el médico correspondiente para que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico 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 médico en la oportunidad debida y será entendida como falta grave.

ARTÍCULO 60. Todo trabajador deberá cumplir con los tratamientos médicos, restricciones laborales, incapacidades, recomendaciones ocupacionales, reubicaciones temporales o permanentes y demás indicaciones emitidas por los profesionales de la salud o por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando estas estén orientadas a la protección de su salud y a la prevención de accidentes o enfermedades laborales. El incumplimiento injustificado de estas disposiciones



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, de conformidad con la normatividad vigente y el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 61. En caso de accidente de trabajo, el colaborador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, para que éstos lo reporten y se presten los primeros auxilios en caso de ser necesario. Luego de lo anterior, el empleador avisará a la ARL máximo a las 48 horas siguientes a la ocurrencia del hecho mediante los medios establecidos para ello y realizará una investigación de lo ocurrido de la cual se podrán tomar las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo la ocurrencia de accidentes.

ARTÍCULO 62. En caso de accidente grave y mortal, la empresa brindará los primeros auxilios, avisará a la ARL, Ministerio de trabajo y EPS dentro de los 2 días siguientes a los hechos, realizará la investigación correspondiente y acatará las medidas de la ARL o entidades administrativas.

ARTÍCULO 63. El empleador, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darse sin justa causa.

ARTÍCULO 64. La empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con lo establecido en el decreto único reglamentario 1072 de 2015, las normas que lo deroguen modifiquen o amplíen, así como las expida las entidades de gobierno correspondientes.

ARTÍCULO 65. En todo caso, en lo referente a los asuntos de que trata este capítulo, tanto la empresa, como los trabajadores están obligados a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. Se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, del código de la Seguridad Social, de las Resoluciones expedidas por el Ministerio del trabajo y las demás que con tal fin se establezcan.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

PARÁGRAFO 2º: Teniendo en cuenta que el abuso de las incapacidades se presenta como un fenómeno social que afecta a la mayoría de las organizaciones, PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. integra al presente Reglamento las Disposiciones del Decreto 1333 de 2018, referentes al abuso del derecho (artículo 2.2.3.4.1.), DTO Único Reglamentario 1072/2015, las cuales serán consideradas faltas graves violatorias de la buena fe, lealtad y deberes especiales del trabajador y en caso de comprobar su realización por parte del trabajador, previo debido proceso, será justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, específicamente las siguientes conductas:

1. Cuando se compruebe por parte del empleador que el trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.
2. Cuando el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
3. La comisión por parte del trabajador de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud
4. Cuando se detecte fraude en la certificación de incapacidad aportada a la empresa.

Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el trabajador se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.

CAPÍTULO XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 66. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieron para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Teniendo en cuenta lo anterior el trabajador deberá cumplir con las siguientes prescripciones de orden y seguridad:



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

1. Seguir todos los procedimientos establecidos por la empresa para cada proceso en el cual participe.
2. Entregar los informes del cargo en las fechas designadas para tal propósito
3. Diligenciar siempre sin falta y de manera completa todos los formatos designados para el desarrollo de las funciones y el cumplimiento de los procesos.
4. Firmar o diligenciar todos los soportes digitales o físicos de asistencia a actividades o capacitaciones o reuniones, entrega de dotación, EPP, registros, encuestas, entre otros, que le permitan al empleador dejar constancia de su asistencia, entrega o participación.
5. Informar cualquier anomalía por parte de los compañeros de trabajo sea que ello afecte o no de manera negativa la empresa en cualquier sentido.
6. Cumplir con los requerimientos del cargo y mantenerlos al día.
7. Respeto, lealtad y subordinación a los superiores, misión y visión de la compañía, a los directivos, junta de socios, familiares de los socios y en general a quien tenga representación en la empresa
8. Realizar personalmente su labor y funciones convenidas en el contrato de trabajo.
9. Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y las obligaciones contractuales, dando estricto cumplimiento a las órdenes verbales y escritas que se les imparta, así como las relacionadas con el buen servicio interno y externo (incluido en medios digitales).
10. Respeto a sus compañeros de trabajo, contratistas, subcontratistas, trabajadores, en misión, clientes, proveedores, visitantes de la compañía.
11. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
12. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
13. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo y de la mejor manera posible.
14. Hacer las observaciones, reclamos, solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
15. 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 por cuestiones diferentes al Trabajo.
16. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe, el área de SST o de RRHH, para evitar accidentes de trabajo en el manejo de máquinas, instrumentos, en campo, en vehículos y en general en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.
17. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

18. Ser Verídico en todo caso. Incluido en los reportes verbales y escritos que realice.
19. Desempeñar su labor con diligencia.
20. Practicar el autocuidado en todas sus actividades laborales y extralaborales.
21. Guardar una copia de seguridad semanal del ordenador o elementos tecnológicos que le fueron asignados.
22. Cumplir con todas las políticas de la compañía, en especial las relativas a la seguridad de la información y a seguridad y salud en el trabajo.
23. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular quejas, reparos, investigaciones, sanciones o procesos administrativos.
24. Cumplir a cabalidad lo estipulado en la cláusula de confidencialidad.
25. Todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, deben conocer y cumplir con lo estipulado en el **SISTEMA DE AUTOCONTROL, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN AL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA (SARLAFT O SAGRILAFT)**.
26. Actuar conforme a los valores empresariales definidos por la Empresa
27. Realizar denuncias ante la Empresa sobre irregularidades o aspectos que considere pertinentes, de las conductas realizadas por sujetos internos y/o externos.
28. Cumplir con los horarios, cronogramas, citas de y desplazamientos asignados, observando los principios de puntualidad, responsabilidad y eficiencia
29. Utilizar de manera obligatoria y adecuada los Equipos de Protección Personal (EPP) entregados por la empresa, manteniéndolos en buen estado y reportando cualquier deterioro.
30. Informar de inmediato cualquier acto inseguro, condición peligrosa, incidente, accidente o casi accidente, conforme a los lineamientos legales del SG-SST.
31. Guardar reserva y confidencialidad sobre la información técnica, documental o comercial a la que tenga acceso en el desarrollo de sus labores, evitando su divulgación a personas no autorizadas, salvo requerimiento legal.
32. Observar las normas de presentación personal, higiene y comportamiento, reflejando en su imagen y conducta los valores de profesionalismo, respeto y excelencia que caracterizan a la empresa.
33. Respetar las normas de seguridad y salud en el trabajo, utilizando adecuadamente los elementos de protección personal y reportando cualquier situación que pueda representar un riesgo para la integridad física o la de sus compañeros.
34. Colaborar activamente con sus compañeros y superiores en el cumplimiento



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

de los objetivos organizacionales, fomentando un ambiente laboral armónico, productivo y orientado a la satisfacción del cliente.

PARÁGRAFO. Los trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (art. 126, Parágrafo, C. S. T.).

CAPÍTULO XIV. DEL ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 67. Para efectos de autoridad y ordenamiento en la compañía, el orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes es el siguiente, teniendo en cuenta el orden descendente, así:

- **Gerente General**
- **Directores**
- **Jefes**
- **Coordinadores**
- **Profesionales y Analistas.**
- **Supervisores**
- **Asistentes**
- **Auxiliares.**
- **Operarios**

PARÁGRAFO 1. De los cargos anteriores y sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones internas tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores: Gerencia y Dirección de gestión humana; así como todas aquellos cargos o consultores que por delegación o mandato escrito indique el representante legal.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores podrán formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecida en el RIT.

CAPÍTULO XV. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 68. La compañía no realiza actividades relacionadas con la prohibición legal para menores, sin embargo, y en caso de que en futuro se ejecutarán, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de los niños, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la empresa se registrará por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 69. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos 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 ejercer 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 70. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud e integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del trabajo.

ARTÍCULO 71. La duración máxima de la jornada laboral de los menores autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas: a) 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 y b) 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.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente, los niños menores de 15 años podrán recibir autorización de la inspección del trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

CAPÍTULO XVI. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 72. 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.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

2. Proporcionar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el RIT.
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 el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.
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. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Se aclara que la licencia remunerada se otorgará de conformidad con lo estipulado por la ley 1468 de 2011 o aquella que la modifique, derogue o amplíe.
12. Cumplir el RIT y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
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.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

14. Realizar 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.
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.

PARÁGRAFO. Obligaciones especiales para con el trabajador aprendiz. Además de las obligaciones normales a cargo del patrocinador éste deberá, para con el trabajador aprendiz:

1. Garantizar el acceso del trabajador aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia remuneradas y no remuneradas cuando la actividad académica así lo requiera.
2. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
3. Pagarle la cuota de sostenimiento prevista en la ley.
4. Afiliar a seguridad social integral de acuerdo con lo establecido en la norma.
5. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubieren aprendido.

ARTÍCULO 73. Son obligaciones especiales de todo TRABAJADOR las siguientes:

1. Las mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, el perfil del cargo, manual de funciones, los códigos del empleador, las políticas organizacionales, manuales de funciones, procesos y procedimientos, entre otros.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del RIT.
3. Acatar y cumplir las metas, objetivos, órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. 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



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

5. No revelar ningún tipo de información confidencial de la compañía, así como, no divulgar ni utilizar en beneficio propio o de terceros, documentos tales como: diseños de software, características, especificaciones técnicas, cronogramas, planos, valores, información de personal de la Empresa, proveedores, de clientes, de proyectos, bases de datos, códigos fuentes, las investigaciones técnicas, investigaciones de competencia, propuestas comerciales, información digital, modelos de contratos, tablas de valores o cruces de cuentas, información de residencia de los directivos, socios o sus familiares, compañeros de trabajo o cualquier otro tipo de información y documentos de propiedad de la compañía.
6. Guardar estrictamente el presente acuerdo de Confidencialidad. El trabajador acepta, que todo tipo de información relacionada con el empleador que reciba o conozca con ocasión y con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad, el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores, por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente a este, por lo que la misma deberá ser manejada con absoluto sigilo.
De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato el que el empleado, aún por primera vez, viole la cláusula de confidencialidad (esto incluye la establecida en el contrato de trabajo).
7. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas y las sobrantes.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen, conducentes a evitarle daños o perjuicios.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas presentadas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
12. Dar a conocer de forma inmediata y ajustada a la verdad su condición de salud.
13. Dar a conocer de forma inmediata al área administrativa y a su jefe inmediato cualquier accidente o incidente que le ocurra en las instalaciones de la compañía o el cumplimiento de funciones delegadas por esta.
14. Registrar al Representante Legal o a quien él Delege de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

15. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de trabajo.
16. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
17. Cumplimiento de las funciones y/o instrucciones establecidas por la empresa para cada cargo.
18. Aceptar los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo.
19. El autocuidado en el desarrollo de sus actividades laborales y extralaborales, familiares o sociales.
20. Cumplir con los requerimientos que se le hagan dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
21. Asistir a todas las capacitaciones que se le informen.
22. Atender al personal de la compañía, proveedores, contratistas, clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado.
23. Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la compañía.
24. Impedir el desperdicio y/o pérdida injustificada de materiales, así como tener cuidado en la manipulación y ensamble de estos de tal forma que se impida su pérdida, daño y/o deterioro.
25. Someterse a los controles y medidas indicados por la empresa, para evitar problemas de seguridad, sustracciones de objetos e información u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional, o asegurar la integridad física del personal.
26. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije la empresa, someterse al examen médico ocupacional de preingreso, periódico, post incapacidad, de seguimiento laboral, retorno laboral, cambio de ocupación y de retiro, así como a todos los exámenes, valoraciones o pruebas complementarias que sean necesarios desde medicina laboral.
27. Actuar como agente de cambio e impulsar el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.
28. Representar apropiadamente a la compañía en los eventos, reuniones, visitas, etc. que le sean designados.
29. Participar activamente en la implementación, seguimiento y mantenimiento de los Sistemas de Gestión de Calidad, Plan de seguridad vial, Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
30. Dar un adecuado y responsable uso de equipos, programas, y manejo de la información con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa cuando así se requiera y disponga, como una forma de organización laboral.
31. Asistencia a las capacitaciones y/o actividades extra que programe la empresa.
32. Utilizar los elementos de protección personal e individual que le indique la compañía.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

33. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
34. Buen uso de la dotación.
35. Tratar con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acuden por cualquier motivo a la empresa.
36. Cumplir con las normas de tránsito, cuando en cumplimiento de sus funciones, deba manejar vehículo propio o de la compañía.
37. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. Se le aclara que la licencia remunerada se concederá de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.
38. Autorizar de manera expresa, voluntaria e irrevocable a la compañía, sus cesionarios o sucesores a cualquier título, filiales y/o subsidiarias para que, con fines estadísticos, de análisis de riesgo, de control, de supervisión, y demás fines relacionados, consulte a las entidades de consulta de bases de datos, Centrales de Información y Riesgo, Operadores de Información, Base de Datos SARLAFT, todo lo referente a su comportamiento crediticio, financiero, comercial civil o penal.
39. Firmar todos los registros, documentos soporte de capacitación, notificaciones, y en general cualquier documento que permita dejar constancia de recibido de su parte y de participación de actividades o entrega de información o informes.
40. Uso adecuado y cuidado de los elementos de protección personal.
41. Acatar las recomendaciones o restricciones médico-laborales
42. Actualizar e informar cada vez que tenga un cambio de domicilio o teléfono los datos correspondientes, al área Administrativa o, a quien se delegue para tales funciones, lo anterior en virtud del artículo 4 literal d) de la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá exigir al trabajador la prestación del servicio en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del empleado o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado, si a ello hubiere lugar, serán cubiertos por el empleador de conformidad con lo establecido con la ley. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del empleado y no se le causen perjuicios, todo sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

PARÁGRAFO 2. Obligaciones especiales del trabajador aprendiz. Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo empleado el trabajador aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como su trabajo comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de la Empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.
3. Cumplir con todos los requerimientos que se le realicen para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. El autocuidado en el desarrollo de sus actividades laborales y extralaborales o familiares y sociales.
5. Utilizar los EPPs proporcionados por la compañía.
6. Reportar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que sufra durante toda la relación laboral especial, incluso los que ocurran dentro de la institución educativa en su etapa lectiva.
7. Mantenerse activo en sus estudios sea en la etapa lectiva o practica o dual.

CAPÍTULO XVII. PROHIBICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 74. Se prohíbe al EMPLEADOR:

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 del Trabajo y la ley 1527 de 2012, b) Las Cooperativas y cajas de ahorro pueden ordenar Descuentos y retenciones en los casos en que autorice la ley hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice y c) Igualmente se podrá retener hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones por cuota de alimentos, mediante orden judicial, conforme a lo dispuesto en las normas del procedimiento civil.

La compañía puede retener el valor de las cesantías hasta que la justicia decida, por alguna de las siguientes causas: a) Por todo acto delictuoso cometido contra jefes o los parientes de éstos, dentro del segundo grado consanguinidad y primero de afinidad, o el personal Administrativo de la empresa, b) Por todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

objetos relacionados con el trabajo, c) Cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa. En estos casos la empresa debe iniciar, tramitar y culminar el proceso penal tendiente a comprobar el delito cometido.

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 refiere 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, dificultar o impedir el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incluir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
11. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
12. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto,



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

13. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
14. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
15. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 75. Se prohíbe a los TRABAJADORES:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o repuestos, producto terminado, los útiles de trabajo, los informes o papelería exclusiva sin permiso de la empresa.
2. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes aun por primera vez.
4. Portar, guardar, vender, suministrar tabaco, alcohol y sustancia psicoactivas en el ejercicio de sus funciones, en los eventos, capacitaciones, instalaciones, visitas a clientes y en general en donde esté en representación de la compañía.
5. Vender, suministrar, entregar, portar, armas, sustancias psicoactivas, elementos ilícitos a clientes, proveedores, contratistas, compañeros de trabajo, entre otros.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
7. 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.
8. 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.
9. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado.
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, instalaciones o sitios de trabajo.
13. Ejercer dentro del sitio de trabajo ventas y/o actividades comerciales de alguna índole que entorpecen el ejercicio de las labores para las que fueron contratados.
14. Acosar o amenazar directa o indirectamente a compañeros y superiores.
15. Pertenecer directa o indirectamente a grupos ilegales.
16. A no darle el uso debido a los bienes que se le entreguen para el cumplimiento de labores, tales como transporte; hospedaje, alimentación y elementos de trabajo
17. Utilizar otro medio de mensajería instantánea no autorizado por la compañía.
18. Cambiar la configuración de los sistemas, equipos de trabajo o software para ingresar a redes sociales, páginas de ocio u otras que no conciernen a la realización de las funciones laborales en horario de trabajo.
19. Está prohibido utilizar el internet en horario laboral para descargar vídeos, películas o cualquier otro material que no esté relacionado con el desarrollo de las actividades laborales.
20. Instalar software sin licencia, dañino o no autorizado en los equipos de cómputo, descargar programas, copiar información en cualquier tipo de disco extraíble o USB que permita copiar, alterar o modificar información de la empresa.
21. Solicitar permisos y ausentarse de sus labores de forma infundada o cuando las razones para solicitar los permisos no sean veraces.
22. Incumplir con los objetivos planteados del SGSST.
23. El bajo rendimiento en las labores y metas propuestas o asignadas de las actividades propuestas, y la deficiente ejecución de las funciones conexas al cargo y labores.
24. Negarse a firmar documentos o asistir a reuniones.
25. Pedir a los clientes, contratista, proveedores, compañeros de trabajo, junta directiva, socios o aliados materias primas, regalos, materiales, dinero, chatarra, residuos para sí o para otros, excepto en los casos que sea autorizado por el R. legal de la empresa por escrito.
26. Realizar cualquier acto de competencia desleal en contra de la empresa sea de forma directa o indirecta o a través de terceros.
27. Realizar cualquier modalidad, acto u omisión de discriminación a trabajadores, clientes, visitantes, contratistas, jefes, socios y en general contra cualquier persona que tenga contacto en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas. Sea dentro de la jornada laboral o fuera de ella.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

28. incumplir con las políticas o directrices de la compañía respecto de la prevención del lavado de activos, sobornos, narcotráfico o protección de datos.
29. Realizar cualquier acto de discriminación por medios físicos o virtuales o digitales, sea directa o indirectamente o a través de terceros.
30. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
31. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

CAPÍTULO XVIII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 76. Las faltas se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes, el rol y las responsabilidades propias del cargo, o con ocasión de ellas, o por extralimitación de las mismas. Cuando se tiene el deber de impedir un resultado adverso, el no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo.

ARTÍCULO 77. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así: 1. Leves. 2. Graves.

PARÁGRAFO 1. Para establecer la calificación de las faltas, como leves o grave la compañía atenderá entre otros a los siguientes criterios: a) El grado de culpabilidad del trabajador, b) La afectación del servicio o de la compañía o del cliente, c) El nivel jerárquico del infractor, d) La trascendencia de la falta, e) El perjuicio ocasionado a la compañía, trabajadores, comunidad, proveedores, contratistas o clientes, f) La reiteración de la conducta, g) Los motivos determinantes de la conducta y h) Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

PARÁGRAFO 2. Lo establecido en el parágrafo 1 del presente artículo no son criterios absolutos y en caso de existir otros la empresa motivará los mismos, en la decisión de la sanción a aplicar o si determina que hace parte de una de las justas causas para terminar el contrato de trabajo de un colaborador.

PARÁGRAFO 3. La empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este RIT, en pactos o convenciones colectivas, políticas, comunicados, circulares, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 78. La compañía establece para efectos de las sanciones disciplinarias, que aplicará la suspensión del contrato por la primera vez de 1 a 8 días y por la segunda vez hasta por 2 meses.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

PARÁGRAFO. Las invitaciones a la mejora, memorandos, llamados de atención, requerimientos, retroalimentaciones, recomendaciones, advertencias o cualquier otro mecanismo de seguimiento o gestión del desempeño implementado por la empresa no constituyen sanciones disciplinarias. De igual forma, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa corresponde al ejercicio de una facultad legal del empleador y no tiene naturaleza sancionatoria. En consecuencia, para la adopción de estas medidas no será exigible el procedimiento disciplinario previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio del cumplimiento de las garantías legales aplicables.

ARTÍCULO 79. Las siguientes faltas se consideran leves y como consecuencia se aplicará la sanción de suspensión por la primera vez hasta de 8 días y por la segunda vez hasta de 2 meses:

1. El retardo hasta quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa y sin perjuicio para la compañía que no genere consecuencias económicas o de cumplimiento con clientes (el cumplimiento con el cliente se entenderá como: quejas, reclamaciones, correos electrónicos, cancelación o suspensión de campañas, ventas, pagos, etc).
2. El retardo en la hora de entrada, sin excusa suficiente y sin perjuicio para el empleador superior a los 15 minutos.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante la jornada laboral o el turno que le corresponda sin excusa suficiente y sin que genere un perjuicio para el empleador, sus proveedores, clientes, contratistas o trabajadores.
4. Salir de las dependencias de la compañía o de los eventos o lugares de trabajo, durante horas de trabajo, sin previa autorización.
5. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato.
6. No cumplir con las medidas de bioseguridad establecidas por la compañía, cuando esto no genere una consecuencia para la empresa o sus trabajadores proveedores, contratistas, el trabajador o sus compañeros de trabajo o superiores.
7. La violación leve a juicio del empleador, por parte del trabajador de los deberes, obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias o normativas, sin perjuicio para el empleador o sus clientes y sin que se haya realizado una reclamación por parte del cliente o proveedor.
8. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.
9. El presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, sin perjuicio para el empleador, sus clientes, contratistas o trabajadores.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

10. El no uso de elementos de protección individual o personal, sin que se haya generado un incidente, accidente. No aplica para trabajos en alturas, riesgo eléctrico o sustancias químicas.
11. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la compañía, implementos de seguridad o de sus compañeros.
12. Contribuir y fomentar el peligro en el lugar de trabajo por no cumplir con normas de seguridad, Elementos de Protección Personal, medidas preventivas consagradas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o por omitir las instrucciones estipuladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. Dejar maquinas o equipos encendidos después de terminar la jornada laboral, sin previa autorización
14. No presentar las incapacidades de trabajo así sea de un (1) día dentro de los tres primeros días de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.
15. Dejar abiertas puertas, ventanas, llaves de agua, luces y equipos encendidos, siempre y cuando esto no genere un perjuicio o un daño materializado a la compañía.
16. Darle un uso indebido o una destinación diferente a la ordenada por la empresa y/o no utilizar las prendas de dotación entregadas por el empleador o indumentaria necesaria para el ejercicio de la actividad laboral (ropa – calzado- e.p.p.) al igual que modificarlas o utilizarlas de diferente como lo ordena el código de buen vestir, o recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
17. Ejecutar o promover actos o bromas inadecuadas o desproporcionadas dentro de las instalaciones de la empresa o lugares de trabajo asignado.
18. Arrojar basura al piso y/o no depositarla de acuerdo con los lugares establecidos para ello.
19. No realizar el depósito final de material peligroso en el lugar definido por la empresa.
20. Transitar o permanece en áreas diferentes a la de su labor y/o en áreas restringidas.
21. Usar audífonos para escuchar música, podcast o cualquier tipo de audios durante la jornada laboral en áreas o actividades prohibidas.
22. Usar elementos prohibidos o ajenos a la labor de trabajo que posibilite la ocurrencia de accidentes, tales como; aretes, piercing, anillos, cadenas, manillas, pulseras, relojes; etc.
23. Omitir el reporte oportuno de pequeñas irregularidades o desperfectos en los equipos, vitrinas o elementos de trabajo que no impliquen riesgo o daño material significativo
24. No mantener en buen estado de higiene los elementos de protección personal.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

25. La inasistencia a reuniones, charlas, pausas activas, eventos y capacitaciones relacionadas con las funciones al cargo, SIG, SG-SST, sin perjuicio o impacto para el empleador, sus clientes, contratistas o trabajadores y sin que se generen daños.
26. Brindar mala atención a los usuarios: no contestar los teléfonos de la compañía, ser groseros o colgar las llamadas en curso.
27. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre el empleador, sus trabajadores, sus productos o servicios, socios o familiares de los socios o jefes o proveedores, aliados, entre otros.
28. No trabajar con los métodos, sistemas, políticas, manuales de procedimientos, implementados por la compañía.
29. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.
30. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por el empleador o un cliente o proveedor o contratista, sin previa autorización de su superior inmediato.
31. Pronunciar, digitar, expresar, exponer, expresiones deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar o hablar de forma grosera en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios de la compañía.
32. Filmar, tomar fotos, realizar grabaciones de audio o video, sin la autorización de la compañía de forma escrita, sea para beneficio o no o para sí mismo o un tercero.
33. Jugar en el computador, celular o Tablet, ver y/o escuchar partidos ni ver y/o escuchar series o películas en horarios laborales.

PARÁGRAFO 1. La empresa, atendiendo las circunstancias particulares de cada caso y los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y graduación de las medidas disciplinarias, podrá abstenerse de imponer la sanción de suspensión prevista en el presente artículo y, en su lugar, adoptar mecanismos de retroalimentación y mejora tales como invitaciones a la mejora, llamados de atención, memorandos, requerimientos o medidas similares, los cuales no tendrán carácter de sanción disciplinaria. La adopción de estas medidas no implica el desconocimiento de la conducta cometida ni de su tipificación conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, cuando los hechos constituyan una infracción grave de las obligaciones, prohibiciones o deberes del trabajador, o configuren una justa causa legal o reglamentaria, la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, observando el procedimiento y las garantías previstas en la ley y en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Todas las faltas contempladas en el presente artículo que generen una consecuencia, perjuicio o impacto para el empleador, trabajador, contratistas, compañeros de trabajo, clientes o proveedores, será catalogada como justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 80. Se tendrá como faltas graves las estipuladas en el **Código Sustantivo del Trabajo Artículo 62 # 6** y además las siguientes y facultan al empleador a dar por terminado el contrato de forma unilateral:

1. Cualquier violación de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, o de los artículos 73, 75 y 80 del RIT, o de los deberes del trabajador, o de las políticas, o del SIG o del SG-SST.
2. Cualquier violación de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias del artículo 80 el RIT, cuando genere afectación al empleador.
3. El retardo en la hora de inicio al trabajo sin justificación válida, hasta de quince (15) minutos sin excusa válida, por una tercera (3) vez consecutiva.
4. La falta total del trabajador o trabajadora en la mañana o en el turno correspondiente, sin justificación válida, por tercera vez
5. La falta total del trabajador o trabajadora a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez
6. El incumplimiento grave o la violación por parte del trabajador o la trabajadora de los deberes y las obligaciones contractuales, reglamentarias aun por tercera vez.
7. Negarse a cumplir sin justificación válida las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, manual de funciones o cualquier otro documento que rija la relación laboral, por tercera vez
8. El incumplimiento por tercera vez de las obligaciones del trabajador o trabajadora, referidas en el contrato de trabajo y demás normas complementarias y subsidiarias.
9. Cualquier tipo de inexactitudes, omisión, retardo u olvido, que le cause a la empresa la imposición de sanciones o pago de multa de tipo pecuniario.
10. Cualquier tipo de inexactitudes, omisión, error o incongruencia en el diligenciamiento de documentos o información solicitados por la empresa.
11. No reportar o reportarlo fraudulentamente un accidente o incidente en el lugar de trabajo por leve que parezca, de acuerdo como se ha establecido por parte de la empresa, y en general al SG-SST.
12. Realizar acto inseguro con potencial de accidente o sufrir un accidente por acto inseguro.
13. Incumplir procedimientos definidos por SG-SST para prevención de accidentes y enfermedades laborales.
14. Negarse a usar los elementos de protección personal o incumplir con los protocolos de bio seguridad de la empresa.
15. Incumplir de forma grave y/o reiterada con las responsabilidades definidas en este Reglamento.
16. Fomentar pánico o activar evacuaciones tratándose de una broma.
17. Utilizar celulares en los puestos de trabajo mientras realiza una labor, el uso



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

está permitido sólo en zonas autorizadas siempre y cuando no haga dos actividades al mismo tiempo.

18. Fumar en cualquier área de la empresa.
19. Presentarse al trabajo, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, al igual que consumirla o distribuirla al interior de la empresa, durante su jornada laboral.
20. Ingresar y salir por puertas diferentes a la portería principal sin estar autorizado para ello. A excepción de orden de evacuación.
21. Negarse a prestar colaboración posible en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen personas o daños a la infraestructura o edificios de la empresa.
22. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos, agresiones de tipo sexual o grave indisciplina en que incurra el trabajador o la trabajadora en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o sus compañeros o compañeras de trabajo.
23. Todo daño material causado intencionalmente al patrimonio de la empresa y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
24. No acatar restricciones y/o recomendaciones médicas laborales por parte de la empresa, entidades de seguridad social tales como las E.P.S; ARL o por entidad externa.
25. Ocultar trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a su superior jerárquico.
26. No diligenciar, o hacerlo de forma fraudulenta, los formatos establecidos por la empresa para el cumplimiento de su objeto social
27. No hacer uso de los Elementos de Protección individual suministrados por la empresa, sin que genere perjuicio o impacto para el empleador, sus clientes, proveedores, contratistas o trabajadores y sin que se genere un accidente de trabajo.
28. El incumplir con los procedimientos del Manual de procedimientos de trabajo, políticas, instructivos, circulares, cualquier comunicación escrita o verbal, sin que genere perjuicio o impacto para el empleador, sus clientes, contratistas o trabajadores.
29. La no utilización correcta de los elementos de trabajo, sin perjuicio para el empleador, sus clientes, contratistas o trabajadores y sin que se generen daños en los elementos de trabajo.
30. El bajo rendimiento en las labores y metas propuestas o asignadas de las actividades propuestas, y la deficiente ejecución de las funciones conexas al cargo y labores.
31. No cumplir con las medidas de bioseguridad establecidas por la compañía.
32. Realizarse autopréstamos o incentivos con dinero de la compañía, sus clientes, proveedores o contratistas, sin autorización del empleador.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

33. Dormirse en el horario laboral.
34. No informar oportunamente sobre posibles errores que le estén ocasionando pérdidas, daños y perjuicios al empleador.
35. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la compañía, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios, procedimientos y datos de carácter confidencial.
36. Solicitar facturas a nombre de la compañía sin autorización.
37. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la compañía.
38. Realizar cualquier acto de discriminación a los clientes, proveedores, trabajadores, socios, familiares de socios o trabajadores o contratistas o proveedores, visitantes o a cualquier persona que tenga relacionamiento en su trabajo o con ocasión de este; este o no dentro de la jornada laboral y se ejecute de forma física, verbal, digital o virtual.
39. Realizar cualquier acto de acoso laboral.
40. Realizar cualquier acto de acoso sexual a trabajadores, socios, clientes proveedores, visitantes, jefes o persona en el ejercicio de sus funciones o estando en representación de la compañía o en viajes o realizando recorridos, entre otros.
41. La falsedad o adulteración de la documentación o información señalada en los artículos 5 y 6 (junto con sus parágrafos) del RIT.
42. El que haya mentido, adulterado, omitido en cualquier examen médico ocupacional o evaluaciones médicas complementarias información sobre su condición de salud.
43. El manifestarle a la compañía que se encuentra en grave calamidad doméstica y no justifique y soporte su inasistencia, o sea mentira o no sea acorde a la realidad de lo informado.
44. Hacer trabajos distintos a sus funciones, dentro de la compañía, sin la debida autorización.
45. Solicitar beneficios, dinero o productos a los proveedores y/o clientes, para obtener beneficios personales o de terceros.
46. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
47. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, obras, planta, talleres o salas de trabajo.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

48. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
49. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
50. El que el trabajador revele información de patentes, secretos técnicos, tecnológicos, digitales, códigos fuente, software, comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado de la empresa.
51. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la compañía.
52. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales, aún por la primera vez.
53. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
54. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
55. La inhabilidad del trabajador para desarrollar la labor encomendada, y que genere el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la empresa.
56. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez.
57. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la compañía de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
58. El incumplimiento de todo lo establecido en el SIG o SG-SST
59. El incumplimiento de las responsabilidades asignadas al cargo dentro del SIG de la compañía.
60. El incumplimiento de todas las políticas de la compañía, en especial las de seguridad informática, protección de datos, prevención de acoso laboral, prevención de acoso sexual, PTEE, SAGRILAF, Código Ética, políticas del SIG, sostenibilidad o del SG-SST.
61. La desatención de las medidas y precauciones del Reglamento de Higiene y Seguridad industrial.
62. No informar oportunamente a la compañía sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios económicos y/o reputacionales.
63. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

64. Sustraer diseños de software, características, especificaciones técnicas, cronogramas, planos, patentes, valores, información de personal de la Empresa, proveedores, de clientes, de proyectos, bases de datos, códigos fuentes, las investigaciones técnicas, investigaciones de competencia, salarios, prestaciones sociales, beneficios extralegales, propuestas comerciales o cualquier otro tipo de información y documentos o productos elaborados sin permiso escrito y firmado de la compañía.
65. Presentarse a cualquier actividad laboral bajo la influencia de cualquier tipo de bebida alcohólica, narcóticos o de drogas enervantes o consumir, durante cualquier tipo de actividad laboral las sustancias antes mencionadas.
66. Guardar, esconder, portar, vender, comercializar, regalar, o entregar, bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o tabaco en las instalaciones de la compañía, durante su jornada laboral, en los eventos, charlas, capacitaciones, o en representación de la empresa.
67. Conservar, portar, guardar, comercializar o regalar armas incluso imitaciones o réplicas de cualquier clase en el sitio del trabajo o en los eventos, a excepción de las que con autorización legal se permitan.
68. Abusar de la autoridad o del cargo que ostenta en la compañía, con el fin de generar obligaciones inexistentes al personal a cargo, compañeros de trabajo, proveedores, contratistas o clientes, así como abusar del cargo para obtener un provecho propio o a un tercero.
69. Fingir una enfermedad, un accidente de trabajo o de tránsito, una grave calamidad doméstica.
70. Mentir a la compañía para obtener un permiso o licencia.
71. Utilizar los elementos de trabajo para fines personales o distintos a los que la compañía ha autorizado.
72. Certificar, expedir, variar, alterar o adulterar cualquier documentación en provecho propio de un familiar o un tercero.
73. Atemorizar, coaccionar, intimidar o causar agresiones físicas a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la compañía.
74. Acumulación de tres sanciones disciplinarias en un tiempo de doce (12) meses.
75. Pérdida de recursos económicos de la empresa.
76. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

PARÁGRAFO 2. Todas las faltas contempladas en el artículo 73, 75 y 80 del RIT, incluidos sus párrafos, que generen una consecuencia, perjuicio o impacto para el empleador, trabajador, contratistas, compañeros de trabajo, clientes o proveedores, será catalogada como justa causa para terminar el contrato de trabajo del colaborador que la cometió.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

CAPÍTULO XIX. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO:

ARTÍCULO 81. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Por parte del empleador las siguientes:

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



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
15. Las establecidas en el artículo 61 del código sustantivo del trabajo.
16. El uso inadecuado o improcedente de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) por la compañía.
17. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores y directivos datos relacionados con la organización, los empleados y sus familias, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la compañía.
18. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
19. Cuando en una misma conducta realizada por el trabajador se evidencia que se presenta la concurrencia de varias faltas leves, será considerada como una justa causa para terminar el contrato de forma unilateral.
20. El incumplimiento a los acuerdos o compromisos adquiridos por parte del Trabajador para acceder al permiso de horarios para la realización de estudios.
21. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia, de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe.
22. El haber sufrido engaño por parte del trabajador respecto de las condiciones de admisión al trabajo.
23. Todo acto de violencia, maltratos o amenazas graves inferidas por el trabajador contra la empresa o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
24. Publicar en las redes sociales propias que los trabajos, obras o eventos que realice en cumplimiento de sus funciones sean propios o de carácter personal o familiar o de un tercero.

PARÁGRAFO 2. Por parte del trabajador las siguientes:

1. Cualquier acto de los Administradores de la compañía o de sus representantes, que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

2. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud.
3. Todo perjuicio causado maliciosamente por la compañía al trabajador en la prestación del servicio.
4. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la compañía, de sus obligaciones legales.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de la empresa.

ARTÍCULO 82. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 83. Cuando la empresa considere procedente la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, informará previamente al trabajador los hechos, motivos y pruebas que sustentan la decisión, otorgándole la oportunidad de presentar sus explicaciones y /o descargos y pruebas de defensa dentro del término de cinco (5) días hábiles contado a partir de la comunicación respectiva. Vencido dicho término, la empresa evaluará integralmente las manifestaciones y pruebas aportadas por el trabajador y adoptará la decisión que corresponda, la cual será comunicada por escrito. Este procedimiento tiene por finalidad garantizar el derecho de defensa y contradicción del trabajador y no implica que la terminación con justa causa tenga naturaleza de sanción disciplinaria.

CAPÍTULO XX. PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS

ARTÍCULO 84. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria de las establecidas en el presente RIT al trabajador, la empresa surtirá el siguiente procedimiento:

- Una vez conocida la falta por parte de la compañía, dentro de los tres días siguientes se citará a descargos al trabajador de conformidad con la ley en un término prudencial de 5 días, previo a realizar la investigación pertinente y determinar que existe mérito para iniciar el procedimiento, en dicha citación se le indicará a) Que se ha iniciado un proceso disciplinario, b) Los hechos por los cuales se cita a descargos c) Las faltas disciplinarias a que las conductas dan lugar d) Las pruebas e) que podrá asistir solo o con 2 compañeros de trabajo. Si éste es sindicalizado en la citación se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma con dos personas que pertenezcan a la organización sindical.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

- Se desarrollará la diligencia, luego de la notificación de la citación en un tiempo prudencial de al menos cinco días, la cual podrá hacerse presencial o por cualquier medio tecnológico que permita la interacción visual de las partes y se dejará constancia escrita, reposando las manifestaciones alegadas en la misma y se le entregará una copia al trabajador.
- Si luego o durante la diligencia de descargos se hace necesaria la práctica de nuevas diligencias o pruebas, quien esté desarrollando la diligencia tiene la facultad de consignar en el acta o notificar posteriormente la decisión al colaborador indicando las pruebas que se requieren, las cuales se deberán practicar o recolectar.
- Si el trabajador en la diligencia manifiesta que desea que se decreten pruebas adicionales o trasladar pruebas para su defensa, la compañía le señalará el término para remitir las mismas según la prueba.
- Si el trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta dejando tal constancia y se le notificará de la misma ya sea personal o por medios digitales, tomando como ciertos los hechos y pruebas de la citación y se dará paso a resolver de fondo.
- Luego de recolectadas o recibidas las pruebas la compañía se pronunciará resolviendo de fondo teniendo en cuenta todos los elementos de juicio expuestos por ambas partes, en un término prudencial y notificará la decisión al trabajador dentro de los 5 días siguientes a la diligencia de descargos

ARTÍCULO 86. Tomada la decisión de sanción se le notificará por escrito al trabajador o por los medios electrónicos o digitales que registren en la hoja de vida del trabajador o los que él mismo manifieste en la diligencia de descargo, quien podrá presentar por escrito un recurso de apelación que deberá presentarlo a más tardar dentro de los tres días siguientes ante la gerencia o el representante legal o a quien este delegue. El recurso de apelación será resuelto y notificado al colaborador dentro de los 5 días siguientes a su presentación.

PARÁGRAFO. En caso de que se resuelva el recurso de forma desfavorable para el trabajador este podrá acudir a la justicia ordinario laboral.

PARÁGRAFO 2: No surtirá ningún efecto la sanción disciplinaria o despido, sin que se tenga en cuenta estos términos y procedimientos. La sanción o despido no se hará efectiva hasta tanto el recurso de apelación no sea resuelto.

PARAGRAFO 3: Las sanciones y llamadas de atención que tengan una antigüedad mayor de doce (12) meses, serán retiradas de la respectiva hoja de vida. Para tener derecho a este beneficio el trabajador no debe haber incurrido en faltas en los últimos doce (12) meses. El retiro de las sanciones tan solo se efectúa para los efectos de limpiar la hoja de vida.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

PARAGRAFO 4.- Cuando en la Compañía existiera Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Laudo Arbitral, y estos tengan al interior el procedimiento para llevar a cabo procesos disciplinarios al interior de la Empresa, es importante aclarar que prevalece lo pactado en ellos respecto a los trabajadores que les sea aplicable de acuerdo al ámbito de aplicación de la CCTV.

CAPÍTULO XXI. TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE

ARTÍCULO 86. Los reclamos de los trabajadores deberán presentarse ante sus superiores jerárquicos, la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente, Director o jefe, sin embargo, éstas podrán delegar esta función en la persona que considere conveniente.

CAPÍTULO XXII. PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTÍCULO 87. La compañía, no reconoce prestaciones extralegales a sus trabajadores; por tanto, se sujeta a las establecidas en la ley laboral, salvo lo previsto en contratos individuales de trabajo, convención colectiva de trabajo o fallos arbitrales.

CAPÍTULO XXIII. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO LABORAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 88. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, acoso sexual y la discriminación 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, el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo; así mismo, estos mecanismos promueven medidas prevenir cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

Definición. Se entiende que será acoso, discriminación o violencia en el mundo del trabajo, el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género (**Art. 18, Inciso 2/Ley 2466 de 2025**).

PARÁGRAFO 1: Límites a la Subordinación: La subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto de la empresa **PALMAS OLEAGINOSAS**



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

BUCARELIA S.A.S., como elemento esencial de la relación laboral, faculta a este último para impartir órdenes relacionadas con el modo, tiempo y cantidad de trabajo, así como para imponer reglamentos internos durante toda la vigencia del contrato. Sin embargo, dichas facultades deberán ejercerse con respeto al honor, la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en armonía con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

En ningún caso la subordinación podrá utilizarse como mecanismo de acoso, violencia o discriminación, ni constituirse en un factor de exclusión basado en sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, situación económica, condiciones de salud, creencias religiosas, preferencias políticas o ejercicio de la sindicalización.

PARÁGRAFO 2. Modalidades. El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

7. **Desconexión laboral.** Toda conducta que vulnere 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.

PARÁGRAFO 3. Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

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

PARÁGRAFO 4. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de las causales
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
- d) Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupa en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

PARÁGRAFO 5. Conducta que constituyen acoso laboral: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

PARÁGRAFO 6. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

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

PARÁGRAFO 7. Conductas que constituyen discriminación en el ámbito laboral:

- a) Discriminar a un trabajador por su raza, color de piel, origen nacional o étnico.
- b) Discriminación por edad, género, creencias religiosas, convicciones políticas, sexo, orientación sexual o identidad de género.
- c) Discriminación por situación socioeconómica.
- d) Negarse a contratar o despedir a un trabajador por estar enfermo, en embarazo, en licencia de maternidad/paternidad, o tener una condición de discapacidad.
- e) Negarse a realizar ajustes razonables para un trabajador con discapacidad.
- f) Obstaculizar el acceso al empleo o ascensos.
- g) Negar oportunidades de capacitación, ascenso o beneficios por motivos discriminatorios.
- h) Exigir requisitos no relacionados con el cargo para excluir a personas de un grupo específico.
- i) Remuneración desigual por trabajo de igual valor o pagar menos a una persona por realizar el mismo trabajo, únicamente por su sexo, edad, origen o cualquier condición personal.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 89: Mecanismos de Prevención. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la sociedad **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** constituyen actividades tendientes a generar 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 que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 90: Desarrollo de los Mecanismos: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) **Programas de Formación en Prevención del Acoso Laboral.** La Empresa desarrollará e implementará programas de capacitación anuales, obligatorios y continuos, orientados a la prevención, detección temprana y atención adecuada del acoso laboral y sexual.

Estos programas estarán dirigidos a todos los(as) trabajadores(as), directivos, contratistas, aprendices, pasantes, proveedores y demás personas vinculadas al entorno laboral, con el fin de:

1. Difundir el marco legal vigente (Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025 y Resolución 3461 de 2025).
2. Promover la comprensión de las conductas que configuran acoso laboral y acoso sexual, así como las que no constituyen tales comportamientos.
3. Fortalecer las competencias en el manejo de conflictos, el respeto por la diversidad y la equidad de género.
4. Garantizar la sensibilización de líderes, jefes y directivos respecto a sus responsabilidades en la prevención, atención y sanción de estas conductas.
5. Asegurar que las capacitaciones incluyan perspectiva de género y enfoque diferencial, reconociendo la especial vulnerabilidad de ciertos grupos históricamente discriminados.

- b) **Cultura Organizacional y Promoción del Respeto.** La Empresa promoverá una cultura organizacional basada en la dignidad, la igualdad y la tolerancia cero frente al acoso laboral. Para tal fin, se implementarán campañas permanentes de sensibilización, comunicación y promoción de la convivencia pacífica en el trabajo, el respeto a la diversidad, la equidad de género y la igualdad de trato.

Dichas campañas incluirán:

1. Estrategias de comunicación interna y externa para reafirmar el compromiso institucional con la eliminación del acoso laboral y sexual.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

2. Actividades de sensibilización que fomenten valores de respeto, inclusión, solidaridad y resolución pacífica de conflictos.
3. La difusión de los canales de denuncia y de las rutas de atención establecidas en la presente política.
4. Reconocimiento y fortalecimiento de buenas prácticas de convivencia laboral y prevención de violencias.
5. Espacios participativos donde trabajadores(as), contratistas y demás vinculados puedan aportar a la construcción de un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.

De igual manera, la compañía **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** adelantará actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral, generando 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.

Parágrafo 1°. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los(as) trabajadores(as), a fin de:

- a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven 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.
- 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.
- d) Propiciar el desarrollo de habilidades gerenciales, relaciones interpersonales, dirección efectiva del personal, liderazgo, comunicación asertiva y motivación.
- e) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previstos en los **artículos 78 y 79** de este Reglamento.

ARTÍCULO 91: Finalidad. Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que de conformidad con la Ley 1010 de 2006, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral. Todas y cada una de las personas participantes del presente procedimiento, tendrán la obligación de guardar absoluta reserva de confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

ARTÍCULO 92: Procedimiento. En procura de solucionar las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este tipo de procedimiento:

1. La empresa constituirá un comité bipartito, integrado por dos (2) representantes de los(as) trabajadores(as) y dos (2) representantes de la empresa **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S.**, quienes tendrán un período de dos (2) años. Los representantes de los trabajadores deberán ser elegidos por voto secreto de los(as) trabajadores(as). Este comité se denominará **“Comité de Convivencia Laboral”**.

Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deben contar con competencias comportamentales y actitudinales dentro de las cuales se destacan el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Corresponde al Comité de Convivencia Laboral, la realización de las siguientes actividades:

FUNCIONES	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario.
2. 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 PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previas justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
4. 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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

6. 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 informar a la Gerencia General de PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. , cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la Gerencia General de PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. , las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al(a) trabajador(a).	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S.	Mensual.
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia General de PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S.	Trimestral/Anual.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual.

2. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir un presidente entre sus miembros por consenso de los integrantes. Sus funciones son la siguientes:
 - a) Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 - c) Tramitar ante la ante la Gerencia General de la empresa **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S.**, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
 - d) Gestionar ante la ante la Gerencia General de la sociedad **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S.**, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

- e) Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.
- 3. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un(a) secretario(a) por mutuo acuerdo. Sus funciones serán las siguientes:
 - a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b) Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes 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.
 - c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.
 - d) Citar conjuntamente a las y los trabajadores(as) involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
 - e) Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
 - f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
 - g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la compañía **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S**
 - h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
 - i) Remitir a la Gerencia General de la empresa **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S**, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

La empresa **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** garantizará un espacio físico propicio para las sesiones del Comité de Convivencia Laboral, así como un lugar adecuado para el manejo reservado de la documentación. Igualmente, dispondrá de los recursos financieros, técnicos y logísticos necesarios para su adecuado funcionamiento, y otorgará a los integrantes del Comité los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones dentro de la jornada laboral, sin que ello implique afectación de su remuneración. Así mismo, el empleador promoverá y facilitará procesos de capacitación dirigidos a los miembros del Comité, orientados a fortalecer sus competencias en liderazgo, comunicación asertiva, mediación y resolución de conflictos, garantizando la confidencialidad y eficacia en el cumplimiento de sus responsabilidades.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

La sociedad **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** es responsable de desarrollar, a través de la dependencia de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo las medidas preventivas y acciones correctivas de acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente laboral, respaldando así la dignidad e integridad de todas las personas en el trabajo.

La **Administradora de Riesgos Laborales (ARL)** brindará asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas frente a situaciones que afecten la convivencia laboral. En particular, adelantará acciones de promoción de la salud mental y prevención del acoso laboral, incluyendo el enfoque de género y diferencial; ofrecerá apoyo emocional no presencial mediante canales de orientación psicológica; y capacitará a los miembros del Comité de Convivencia Laboral en temas de liderazgo, resolución de conflictos, comunicación asertiva y primeros auxilios psicológicos, en coordinación con el COPASST y demás instancias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Recibidas las soluciones para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los(as) trabajadores(as) competentes de la compañía **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente Reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la **Ley 1010 de 2006**.

CAPÍTULO XXIV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL (LEY 2365 DE 2024).

ARTÍCULO 93:. Objeto. La Ley 2365 de 204 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 94: Definición de Acoso Sexual. Para efectos del presente reglamento y de conformidad con la ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 95: Principios. La presente norma está regida por los principios establecidos en la Constitución Política en la **Ley 1257 de 2008**, y en las demás normas complementarias y supletorias y en especial por los siguientes principios:

1. Pro-persona
2. Pro-víctima,
3. Igualdad,
4. Justicia restaurativa,
5. Debido proceso,
6. Imparcialidad,
7. Celeridad y
8. Confidencialidad,
9. Prevención.
10. Justicia,
11. Equidad de género,
12. Libertad y
13. Dignidad.

ARTÍCULO 96: Derechos de las Víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 97: Derechos de las Personas Investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 98: Ámbito de Aplicación. Las normas referentes al acoso sexual serán aplicables a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los(as) trabajadores(as), agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

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

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la **Ley 2365 de 2024**.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

PARÁGRAFO 1. Conductas que constituyen acoso sexual: Se presumirá que haya acoso sexual si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas:

- 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.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

CAPÍTULO XXV PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.

ARTÍCULO 99: Política de Acoso Sexual en el Ambiente Laboral. La empresa **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** conforme la normatividad existente a la fecha ha diseñado la presente política para la eliminación de cualquier acto de acoso sexual en el ámbito laboral, el cual desarrolla diferentes estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:

- a. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido del presente reglamento, así como de la política de prevención del acoso sexual en el ambiente laboral.
- b. Estrategias de comunicación con todos los vinculados a través de los diferentes medial al alcance de la empresa que tengan como finalidad, la obtención de información para la prevención de conductas que constituyan acoso sexual.
- c. Elaborar lineamientos generales para la implementación de políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual.
- d. Vincular activamente a las Administradoras de Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.
- e. Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.
- f. La política de prevención del acoso laboral, hace parte integral del reglamento de trabajo y del contrato de trabajo. Igualmente, sin que se genere subordinación alguna hace parte de los contratos de prestación de servicio, aprendizaje, pasantía y cualquier otro tipo de vinculación en el ámbito del trabajo.

ARTÍCULO 100: Obligaciones de los Empleadores. La sociedad **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S**, dando cumplimiento a la normatividad existente se compromete a ejercer todas las actividades necesarias y suficientes para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, de la siguiente forma:

- 1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
8. En el evento de evidenciar situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, se deberá implementar campañas masivas con la finalidad de transformar los ambientes laborales en espacios seguros.

Parágrafo 1°. Procedimiento Especial: En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTÍCULO 101: Entidades Contratantes de Prestación de Servicios. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en el presente reglamento y normas complementarias o supletorias.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

Parágrafo 1°. Ausencia del Vínculo Laboral: Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

ARTÍCULO 102: Garantías de Protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del(a) trabajador(a), cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ARTÍCULO 103: Estabilidad Laboral. La compañía **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** garantizara la protección y continuidad laboral de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la Ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. En todo caso de acuerdo con la jurisprudencia emitida por las altas cortes, cualquier terminación realizada en este marco jurídico deberá ser tramitada ante el ministerio del trabajo. Dicha protección estará vigente por el termino de seis (6) meses posteriores a que la víctima fuera despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

CAPÍTULO XXVI QUEJA.

ARTÍCULO 104: Mecanismos de Queja. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante la dirección de Gestión Humana de la empresa o a través de cualquier mecanismo físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos o al correo electrónico denuncia.acososexual@bucarelia.com.co.

Parágrafo 1°. Trámite Independiente: En ningún caso el trámite de la queja ante la empresa **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

CAPÍTULO XXVII PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO RESPECTO DE ASUNTOS DE LA CONVENCIA LABORAL Y ACOSO SEXUAL.

ARTÍCULO 105: Falta Disciplinaria Gravísima. Téngase en cuenta como faltas graves las siguientes:

- 1.) Realizar, promover, o instigar a cualquier persona vinculada o relacionada En el entorno laboral a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
- 2.) Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

ARTÍCULO 106: Aplicación de Enfoque Diferencial e Interseccional para la Valoración Probatoria en los casos de Acoso Sexual. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias establecidas en el presente reglamento de trabajo en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional. Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:

1. Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.
2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la **Ley 1010 de 2006.**



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

CAPÍTULO XXVIII PROCEDIMIENTO PARA CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

ARTÍCULO 107: Procedimiento Sancionatorio en los Contratos de Prestación de Servicios. Se tendrá como parte del contrato de prestación de servicio las siguientes obligaciones:

1. Incorporación de la definición de acoso sexual contenida en la presente ley.
2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y atención de los casos de acoso sexual.
3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos.
4. La imposición de las sanciones descritas en el **artículo 10 de la Ley 1010 de 2006**.
5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la **Ley 1010 de 2006**.

CAPÍTULO XXVIX. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL (TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO), ASPECTOS LEGALES Y PROCEDIMIENTO.

ARTÍCULO 108. Se establecen las condiciones laborales, que el EMPLEADOR aplicará a los cargos que desarrollen su labor en aplicación del Teletrabajo.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 109. Entiéndase como teletrabajo una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el TRABAJADOR y EL EMPLEADOR sin requerirse presencia física del TRABAJADOR en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 110. Se entenderá por TELETRABAJADOR la persona que en el marco tenga relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local de EL EMPLEADOR, en cualquiera de las formas definidas en la ley.

ARTÍCULO 111. EL EMPLEADOR suministrará al TRABAJADOR que preste sus servicios bajo la forma de organización teletrabajo todos los elementos tecnológicos requeridos para el cabal desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 112. OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR. El que desarrolle sus servicios en la modalidad de teletrabajador, cualquiera sea su forma deberá cumplir con los siguientes presupuestos:

1. Realizar un uso adecuado de los equipos o elementos de trabajo que se le suministren para el ejercicio de sus funciones.
2. Cumplir la política de uso de la información que se haya promulgado y se encuentre vigente.
3. Cuidar y no revelar la información que haya adquirido en el ejercicio de sus funciones
4. Utilizar las herramientas de trabajo suministradas única y exclusivamente en el desarrollo de sus funciones, no pudiendo por tanto hacer uso de ellas por fuera de la jornada de trabajo, en caso de que esta última se encuentre expresamente pactada.
5. Las herramientas de trabajo suministradas sólo pueden ser utilizadas por el trabajador y no por terceras personas.
6. Mantener el sitio de trabajo en condiciones limpias y adecuadas para el desarrollo de la labor encomendada
7. Informar inmediatamente al departamento de sistemas del empleador cualquier novedad que se presente con los equipos suministrados
8. Cumplir con el reporte al área de SST de los accidentes o incidentes laborales que se presenten en el cumplimiento de sus funciones
9. Cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO 113. El teletrabajador deberá cumplir la jornada de trabajo establecida en el contrato. Solo se reconocerá como trabajo suplementario u hora extra aquella labor que se encuentre aprobada previamente y por escrito por el jefe inmediato.



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71

Plantación y Planta Extractora:

Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 114. Para que se pueda desarrollar el teletrabajo se requiere contar con condiciones de seguridad y prevención de riesgos. Por tanto, el trabajador debe cumplir a cabalidad las recomendaciones o sugerencias que señale o determine el área de SST y en caso de no hacerlo será considerado como una falta grave al RIT.

ARTÍCULO 115. El trabajador debe cumplir y seguir a cabalidad lo establecido en el manual de teletrabajo que el empleador haya promulgado y se encuentre vigente

CAPÍTULO XXX SARLAFT / SAGRILIFT.

ARTÍCULO 116: Definición. Por decisión libre de la compañía **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** o por el cumplimiento de los topes establecidos por la ley, podrá/implementar el SISTEMA DE AUTOCONTROL, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN AL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA, el cual será estructurado y divulgado por la empresa **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S** con la finalidad principal de profundizar, perfeccionar y cumplir, mejorando continuamente la eficiencia del sistema de supervisión para el autocontrol, gestión, identificación, segmentación, calificación, individualización, y actualización de los riesgos relacionados. El cual estaría conformado por:

- a) Política de prevención de lavado de activos, financiación al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- b) Matriz de riesgos de lavado de activos financiación al terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- c) Manual de función y procedimientos de gestión del riesgo.
- d) Reglas de conducta para todo el personal vinculado directa o indirectamente con la empresa.
- e) Mecanismos de seguimiento y evaluación.

CAPÍTULO XXXI. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 117. Aquello que no esté contemplado en el RIT será aplicado según lo contemplado en el código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 118. Desde la fecha que entra en vigor el RIT, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hayan regido en la empresa.

CAPÍTULO XXXII. CLÁUSULAS INEFICACES



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co

ARTÍCULO 119. No producirán ningún efecto las cláusulas del RIT que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del RIT en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXXIII. PUBLICACIONES

ARTÍCULO 120. El empleador publicará el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través del siguiente medio virtual: canal de whatsapp, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento.

Adicionalmente, el empleador cargará el reglamento de trabajo en la página web de la empresa: www.bucarelia.com, o enviarlo a los trabajadores a través de su correo electrónico corporativa, dejando constancia de dicha actuación.

CAPÍTULO XXXIV. VIGENCIA

ARTÍCULO 121. El RIT entrará a regir a los 15 días hábiles después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

Dado en Bucaramanga, a los 24 días de Junio del año 2026 y se firma por,

CASTOR JET ACEVEDO ROJAS

Representante Legal

C.C. 3.100.494

Dirección: Calle 20 N 29-71 Barrio San Alonso, Bucaramanga, Santander



Sede Bucaramanga: Clle 20 # 29-71
Plantación y Planta Extractora:
Corregimiento El Pedral, Puerto Wilches/Santander



(607) 6833810



@BucareliaOficial

pqrs@bucarelia.com.co

correspondencia@bucarelia.com.co



www.bucarelia.com.co