



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC**

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC. con domicilio social en la ciudad de Barranca de Upia/Meta, y para sus dependencias establecidas en los demás municipios, así como para los trabajadores en misión en las diferentes plantaciones de clientes ubicadas en Barranca de Upia/Meta, Mani/Casanare, Puerto Gaitan/Meta y las que se establezcan o llegaren a establecerse y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo escrito o verbal, celebrado o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que en todo caso, solo pueden ser favorables a estos últimos.

PARÁGRAFO PRIMERO. El presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicable a la totalidad de trabajadores de la Empresa, donde quiera sea su ubicación, en caso tal que se desarrollen labores en sucursales distintas a la especificada anteriormente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Con la publicación del presente Reglamento Interno de Trabajo se legitima el principio de publicidad y nace la obligación de todos los trabajadores de conocer y aplicar el articulado.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en calidad de trabajador en la EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, deberá presentar su hoja de vida, para que de esta forma pueda ser registrado como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- A. Hoja de vida
- B. Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- C. Para extranjeros, Permiso especial de permanencia, cédula de extranjería y/o visa según sea el caso.
- D. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

- E. Certificados de estudio (Diploma y Acta de Bachiller) adicional a certificados de estudios superiores y tarjeta profesional según el cargo si se requiere.
- F. Certificaciones laborales si el cargo lo requiere.
- G. Referencias personales si el cargo lo requiere.

Si la contratación del candidato es aprobada, deberá presentar la siguiente documentación:

- H. Certificado de EPS Vigente.
- I. Certificado de Fondo de Pensiones vigente.
- J. Carné de manipulación de alimentos, si el cargo lo requiere.
- K. Licencia de conducción, si el cargo lo requiere.
- L. Los demás que se exijan dependiendo el cargo.
- M. Examen pre-ocupacional de ingreso.

PARAGRAFO: La empresa podrá exigir la presentación de todos aquellos documentos que considere necesarios para verificar la idoneidad del aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas vigentes, solicitando en todo caso la autorización correspondiente del titular para el tratamiento de datos personales, en cumplimiento de la ley 1581 de 2012 y el decreto reglamentario 1377 de 2013, o las normas que los adicionen y/o modifiquen.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un empleo en la Empresa se presumen ciertas y se tendrán como engaño a la Empresa cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación, de los datos y los certificados.

PARÁGRAFO TERCERO. Para la admisión de trabajadores a la EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC., se llevarán a cabo varias fases tales como reclutamiento y selección. Toda persona que sea contratada por la empresa debe haber cumplido con todos los requisitos descritos en el proceso de selección establecido en la empresa y haber aportado la documentación relacionada en el presente artículo.

PARÁGRAFO CUARTO. La solicitud de empleo que diligencie el aspirante y la presentación de los documentos indicados en las disposiciones indicadas anteriormente no implica compromiso alguno para contratar al aspirante, quedando entendido que, de no admitirse, la empresa no incurrirá en responsabilidad alguna.

RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual, una persona natural desarrolla formación teórica



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa. Lo anterior, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años y a cambio recibirá un apoyo de sostenimiento mensual (artículo 21 de la Ley 1466 de 2025, artículo 81 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 4. EDAD MÍNIMA PARA LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

ARTÍCULO 5. FORMALIDADES DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendizaje con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes. (Artículo 2° Decreto 933 de 2003)

ARTÍCULO 6. REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES. La cuota mínima de aprendices, en los términos de la Ley, será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la Empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que le asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización debiendo informar a la Regional del Servicio de Aprendizaje SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

La determinación del número mínimo de aprendices será de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al Representante Legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (Artículo 33 Ley 789 de 2002).

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) trabajadores o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Sistema Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 7. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL EN LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Empresa un apoyo de sostenimiento mensual, conforme a las siguientes reglas:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 21 Ley 2466 de 2025).



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

ARTÍCULO 8. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte de la empresa patrocinadora, así:

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. La empresa asumirá el pago del 100% de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás beneficios propios del contrato laboral.

ARTÍCULO 9. MODALIDADES DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

- a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi-calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- b) La formación que verse sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.
- c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de acuerdo con el artículo 50 del Decreto 2838 de 1960.
- d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la Empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- f) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.

- g) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

ARTÍCULO 10. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de Salud.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de Salud.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 11. La Empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76, C.S.T).

ARTÍCULO 12. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 13. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50 de 1.990, Art. 7).



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

ARTÍCULO 14. Durante el período de prueba el contrato, puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si, expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Art. 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el período de prueba, se le notificará esta determinación a través de los medios de contacto informados, en particular, a la dirección de residencia, correo electrónico y número de WhatsApp registrados en la hoja de vida.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 15. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes, y que cumplan labores distintas de las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, a todas las garantías y prestaciones contempladas en la legislación laboral. (Art. 6° de C.S.T.).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. La jornada laboral para los trabajadores de la empresa será máximo de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas así:

I.	TRABAJADORES DE PLANTA - OFICINAS	
LUNES A VIERNES	MAÑANA:	8:00 A.M. - 12:00 M.
	DESCANSO/ALIMENTACIÓN:	12:00 M. - 2:00 P.M.
	TARDE:	2:00 P.M. - 6:00 P.M.
SABADO	entrada 8:00 am salida 12:00 pm cada 15 días.	
II.	TRABAJADORES DE CAMPO	
LUNES A SABADO	MAÑANA:	6:00 A.M. - 12:00 M.
	DESCANSO/ALIMENTACIÓN:	12:00 M. - 1:00 P.M.
	TARDE:	1:00 P.M. - 2:00 P.M.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

Los trabajadores que sean contratados con forma de pago al destajo no están sometido al cumplimiento de un horario de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Por cada dominical trabajado de forma habitual se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente conforme a los términos y condiciones estipulados en la Ley 789 de 2002. Para que un trabajador pueda laborar en día domingo o festivo, deberá solicitar autorización previa y escrita al empleador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De conformidad con la ley 2101 de 2021 y en caso que no se modifique por ley posterior, las empresas que tengan implementada la reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales, se encontrarán exoneradas de la aplicación del artículo 3° de la ley 1857 de 2017 esto es, el día de la familia, y del artículo 21 de la ley 50 de 1990 es decir, la dedicación exclusiva de 2 horas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación; por tal motivo la EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, se adhiere a esta exoneración según horarios estipulados en el presente reglamento.

PARÁGRAFO TERCERO: El presente horario podrá ser modificado por la empresa, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO. JORNADAS ESPECIALES:

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

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

JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada 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 con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal en horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 17. La Empresa se reserva el derecho de modificar los horarios de trabajo según sea necesario a la organización interna y al desarrollo de la sociedad sin menoscabo de la jornada ordinaria



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

diaria y como máximo cuarenta y dos horas semanales. Estos horarios de trabajo serán de estricto cumplimiento por parte del trabajador.

ARTÍCULO 18. La Empresa no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 19. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos horas, no pueda desarrollarse la jornada dentro del horario relacionado se cumplirá igual número de horas distintas a las de dicho horario sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre-remuneración alguno.

ARTÍCULO 20. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir adecuadamente sus deberes.

ARTÍCULO 21. (Artículo 163 C.S.T.) El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del C.S.T., puede ser elevado por orden del empleador, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo 163 del C.S.T., las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 22. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la Empresa podrá ampliar la duración de la jornada máxima legal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para el periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas a la semana o la jornada máxima legal aplicable. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario. (Art. 165 C.S.T). Lo anterior, deberá entenderse en concordancia con la reducción gradual de la jornada dispuesta en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 23. También podrá la Empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

ARTÍCULO 25. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria o en todo caso cuando se excede la máxima legal (Artículo 159 del C. S. T.). El trabajo suplementario deberá ser aprobado de forma previa y escrita por el empleador en el evento en que el trabajador tenga derecho a devengar recargos por dicho concepto.

ARTÍCULO 26. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse hasta por dos horas diarias y doce (12) horas semanales y deberá llevarse un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que conste el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión si son diurnas o nocturnas. (Artículo 12 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 27. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, en consonancia con lo previsto en el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 28. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo nocturno se efectuarán junto con el salario ordinario o a más tardar junto con el salario del período siguiente.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

ARTÍCULO 29. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 para el efecto de este reglamento.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN SÁBADO. Pueden repartirse las 42 horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los empleados el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario u horas extras. (Artículo 23, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO TERCERO. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo (art 162, CST).

PARÁGRAFO CUARTO. Los cambios que se hagan en el horario de trabajo no implicarán desmejora de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la Empresa deberá notificar al trabajador con la debida anticipación.

PARÁGRAFO QUINTO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, núm. 2, CST).

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 30. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta de carácter civil y religioso; que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de Enero, seis de Enero, diecinueve de Marzo, primero de Mayo, veintinueve de Junio, veinte de Julio, siete de Agosto, quince de Agosto, doce de Octubre, primero de Noviembre, once de Noviembre, ocho y veinticinco de Diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de Junio, quince de Agosto, doce de Octubre, primero de Noviembre, once de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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. (Art. 26, numeral 5, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: Artículo 26, Ley 789 de 2002, Modificó Artículo 179 del C.S.T.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO TERCERO. El recargo de que trata este artículo podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- a. A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- b. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- c. A partir del primero de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

PARÁGRAFO CUARTO. 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 otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

ARTÍCULO 31. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.).

ARTÍCULO 32. El descanso en los domingos y los demás expresados en el Artículo 30 de este Reglamento, tiene una duración mínima de (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 33. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en Reglamento, Pacto, Convención Colectiva o Fallo Arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 del C.S.T.).

ARTÍCULO 34. La Empresa debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no faltan al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa, o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de este Artículo los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 35. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo, por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados; salvo que sobre los salarios básicos fijos para estos mismos efectos, se establezcan más favorablemente al trabajador, en Pactos, Convenciones Colectivas y Fallos Arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del C.S.T.

ARTÍCULO 36. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, se liquidarán como para descanso dominical, pero sin que haya lugar un descuento alguno por falta de trabajo (Artículo 2º. Ley 51 de 1983).

ARTÍCULO 37. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, debidamente concertado con su jefe inmediato. Si opta por el descanso compensatorio, este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

1. En otro día laborable de la semana siguiente.
2. Si se trata del domingo, desde el medio día o sea las 14:00 horas (2:00 p.m.) del domingo hasta el medio día o sea las 14:00 horas (2:00 p.m.) del día lunes.
3. Si opta por retribución en dinero, esta se pagará así: Si el trabajador ha laborado la jornada completa, el trabajo se remunerará con un recargo conforme a la normatividad vigente sobre el salario ordinario, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa.
4. Si solo ha trabajado parte de la jornada se le pagará con un recargo conforme a la normatividad vigente sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, también sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho por haber laborado la semana completa.
5. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en los ordinales a) y b) que anteceden.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo u otros días de descanso obligatorio, deben gozar precisamente de descanso compensatorio remunerado (Artículo 181 del C.S.T).

PARÁGRAFO. No obstante, lo expuesto en este artículo y en los anteriores, el trabajador gozará de los pagos y las compensaciones que establezcan las Leyes, Decretos generales o de emergencia mientras estén vigentes y fijen recargos o descansos diferentes a los aquí contemplados.

ARTÍCULO 39. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio pero su trabajo se remunera conforme al Artículo 179 del C.S.T.

ARTÍCULO 40. En los descansos de labores que no pueden ser suspendidas cuando el personal no puede tomar su descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de labores, o se le paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 41. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186 del C.S.T.).

ARTÍCULO 42. La época de vacaciones será señalada por el Empleador, específicamente por el Departamento de Gestión Humana, a más tardar dentro del año siguiente a aquel en el que se haya causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar su servicio y la efectividad del descanso. La Empresa dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en la que le concederán las vacaciones.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

ARTÍCULO 43. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del C.S.T.). La enfermedad interrumpe el disfrute de las vacaciones porque durante ésta el trabajador no está reponiendo sus fuerzas ni recuperando su capacidad de trabajo.

ARTÍCULO 44. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables, ni compensables en dinero.

ARTÍCULO 45. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro 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 46. Se permite compensar en dinero las vacaciones hasta la mitad de las mismas, dejando por escrito en la hoja de vida del trabajador la solicitud de pago aprobada por el empleador. Si el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, cualquiera que sea. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 189 del C.S. T modificado por el Decreto 1429 de 2010.)

ARTÍCULO 47. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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.

ARTÍCULO 48. La Empresa llevará un registro especial de vacaciones, en el que se anotaran la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que se toman sus vacaciones anuales y en que las termina, y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5°).

PARÁGRAFO: El trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Parágrafo del Artículo 3°. Ley 50 de 1990). Sentencia Corte Constitucional.

ARTÍCULO 49. La Empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultaneas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderán que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios; en caso del retiro del trabajador, sin cumplir el año que da derecho al descanso vacacional o al pago, La Empresa podrá descontar el valor anticipado por este concepto.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a 1 año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Ley 50 de 1990, art 3º, par.)

PERMISOS

ARTÍCULO 50. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para ejercer el derecho al sufragio, en caso grave de calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros.

- Se entiende por calamidad doméstica 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. Así mismo se entiende por calamidad doméstica toda situación comprobada por autoridades competentes que se haya ocasionado en la vivienda del trabajador y dentro de su grupo familiar pérdida de bienes como consecuencia de hurto, incendio o desastre natural.

Si la situación de calamidad doméstica tiene lugar dentro del radio de cincuenta (50) kilómetros al lugar de ubicación de la Empresa, se concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado. Si tuviere lugar dentro de un radio mayor a los cincuenta (50) kilómetros se concederá al trabajador permiso remunerado hasta por cinco (5) días hábiles. En caso de grave calamidad doméstica, el aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes al que haya ocurrido y será evaluado por el área de talento humano y Gerencia General.

- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo de sus hijos.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales siempre que sean de carácter obligatorio, personal e intransferible; hecho que debe acreditarse por los medio idóneos con anticipación.
- La Empresa concederá a sus trabajadores en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado 2º de consanguinidad, 1º de afinidad y 1º civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto de que trata este numeral.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Artículo 1, Ley 1280 de 2009), que adicione el Artículo 57 del C.S.T.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) del total de los trabajadores. Se otorgará el permiso siempre que el número de los que se ausenten en los últimos casos previstos no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio de la Gerencia, la Dirección de Gestión Humana o el Representante del Empleador.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, no obstante, se procurará que la solicitud se tramite con no menos de tres (3) días de anticipación en relación con la fecha en que se hará efectivo el permiso.
- En caso de concurrir al servicio médico correspondiente, el trabajador deberá avisar con al menos un día de anticipación cuando la cita haya sido programada previamente, o inmediatamente después en caso de urgencia. La empresa reconocerá como permiso remunerado únicamente las citas médicas de carácter urgente o aquellas con especialistas que requieran atención obligatoria. Las demás citas de control general, odontología básica, optometría u otros servicios no especializados podrán ser atendidas por el trabajador, pero no generarán remuneración por el tiempo de ausencia.
- La Empresa concederá la licencia de paternidad que trata en la ley 755 de 2002, de dos (2) semanas, la cual se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural certificada por el Gobierno Nacional, sin que, en ningún caso, pueda superar de cinco (5) semanas. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.
- La Empresa concederá dieciocho (18) semanas por licencia de maternidad de acuerdo con lo previsto por la Ley 1822 de 2017. La licencia remunerada de maternidad estará a cargo de la EPS. Para el efectivo disfrute de esta licencia, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:
 - Las trabajadoras de la empresa en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

- Las trabajadoras que no tengan un salario fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
- Para poder hacer efectiva la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: (a) el estado de embarazo de la trabajadora; (b) La indicación del día probable del parto, y (c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- Todas las previsiones y garantías establecidas en el presente acápite se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
- La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se ampliará la licencia en dos (2) semanas más.
- En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad y que el padre del niño también trabaje para la Empresa, la Empresa le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. Para este efecto, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.
- La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar la totalidad de semanas en el posparto inmediato.
 - Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una (01) semana preparto.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

- Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 16 semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.
- Licencia Parental Compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la legislación aplicable. Para su formalización, se exigirá la presentación de un documento suscrito por los padres en donde se establezca la distribución de las semanas, junto con un certificado médico que lo apruebe dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS. (Ley 2114 de 2021).
- Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial. Los padres padre podrán optar por una licencia, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de la licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo del periodo que haya sido seleccionado. Para el otorgamiento de esta licencia, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor y el empleador podrá o no acoger la solicitud que se presente para este efecto. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS.
- Ley Isaac. La Empresa concederá una licencia remunerada de diez (10) días hábiles por año a uno de los padres cotizantes al Sistema de Seguridad Social en Salud o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal de conformidad con lo previsto en la Ley 2174 de 2021.

PARÁGRAFO. Se concederán permisos personales no remunerados para faltar al trabajo, cuando se solicite con la debida anticipación al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. Se entiende como permisos personales, las diligencias o trámites de registro ante notaría, Registraduría o juzgados, así como la concurrencia no obligatoria a reuniones de planteles a los cuales estén matriculados los trabajadores o sus hijos.

ARTÍCULO 51. CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE PERMISOS PARA ACUDIR A CITAS MÉDICAS.

El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita y sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

Sin perjuicio de la obligación de solicitar autorización previa para atender servicios médicos que no representen una urgencia de salud, el trabajador deberá obtener constancia del médico tratante en la cual se estipule hora de ingreso y salida del respectivo servicio.

Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, MEDICINA PREPAGADA y/o ARL del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular.

El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia. (Decreto 019 de 2012, artículo 121.).

PARÁGRAFO. En todo caso la empresa podrá conceder permisos remunerados o no remunerados según la naturaleza del caso y conforme a la legislación vigente y a la política Interna de Permisos, la cual está disponible en el manual de políticas de la empresa.

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 52. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el Salario Mínimo Legal Mensual SMMLV o el fijado en los Pactos, Convenciones Colectivas y Fallos Arbitrales.
2. La empresa podrá pactar con sus trabajadores cualquiera de las siguientes modalidades de salario, conforme a las necesidades del servicio y la ley:
 - a) Salario fijo: Acordado por una cuantía determinada mensual o quincenal.
 - b) Salario variable: Calculado por unidad de tiempo, obra o labor determinada.
 - c) Salario al destajo o por rendimiento: Modalidad aplicable al personal de campo y operarios agrícolas, mediante la cual el trabajador recibe una remuneración proporcional a la cantidad o calidad del trabajo realizado. En ningún caso el valor total devengado podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, siempre que el número de horas laboradas corresponda



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

a la jornada legal ordinaria de cuarenta y dos (42) horas semanales y la calidad del servicio prestado cumpla los estándares operativos y de eficiencia definidos por la empresa. La empresa llevará registro detallado y verificable de las labores ejecutadas, unidades producidas y pagos efectuados bajo esta modalidad.

- d) Salario integral: Para quienes devenguen al menos diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, incluyendo prestaciones y recargos.
 - e) Salario en especie: No podrá exceder del treinta por ciento (30%) del salario total y deberá estar expresamente autorizado por el trabajador.
3. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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

ARTÍCULO 53. La Empresa puede convenir el salario todo en dinero en efectivo, o parte en dinero y en parte en especie, si se realizare el convenio del salario en especie se valorará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará parcialmente. Igualmente podrá la Empresa establecer como salario un sistema de compensación fijo y otro variable de acuerdo con el cumplimiento de objetivos que generen valor agregado y estén orientados al Direccionamiento Estratégico de la misma.

ARTÍCULO 54. Se denomina jornal el salario estipulado por días; sueldo, el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133 del C.S.T.).



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

ARTÍCULO 55.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará directamente, mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta bancaria que el trabajador indique y autorice, mediante la entrega del certificado expedido por la entidad bancaria a la que corresponda, en el lugar donde el trabajador preste el servicio durante el trabajo o inmediatamente después del cese. (Artículo 138, Numeral Primero del C.S.T.).

PARÁGRAFO. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituye salario lo que recibe el trabajador ocasionalmente y por mera liberalidad como primas, bonificaciones, bonos, compensaciones, o gratificaciones ocasionales gastos de representación, viáticos, medios de transporte, elementos de trabajo, tampoco las Prestaciones Sociales de que tratan los títulos VII y IX del C.S.T. como: Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional, Enfermedad general y Maternidad, calzado y overoles para trabajadores etc., ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales tales como la alimentación, habitación o vestido, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Art. 15 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 56. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que solo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente. (Art. 17 numeral 3º. Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 57. Cuando se trate de trabajos por equipos que impliquen rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 58. Por motivos de seguridad y defensa de sus intereses, la Empresa podrá, cuando así lo estime necesario, efectuar los pagos en cheques, o realizar consignaciones en bancos preestablecidos de común acuerdo con los trabajadores.

ARTÍCULO 59. PERIODOS DE PAGO. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, el periodo de pago para sueldos no será mayor a treinta días.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Artículo 134 del C.S.T.).
3. Con cada pago el trabajador recibirá una hoja que registre la liquidación del salario, el tiempo extra o nocturno trabajado, las deducciones, etc. Y este deberá firmar los correspondientes recibos, comprobantes individuales o colectivos.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 60. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 61. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Empresas Promotoras de Salud (E.P.S) en donde se encuentren afiliados o por las Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS) donde se hallen inscritos. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 62. Todo Trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al jefe de la respectiva dependencia o a la persona que la Empresa designe, y hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse. Si este no diera el aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO. Todo trabajador debe informar oportunamente a su jefe inmediato o al Departamento de Gestión Humana los días en que se encuentre incapacitado ya sea por enfermedad general o accidente de trabajo; y dentro de los (2) días siguientes a la fecha de expedición de la incapacidad deberá reportar al Departamento de Gestión Humana el documento expedido por el médico tratante en que se determina la causa de la incapacidad y los días de la misma; el reporte lo deberá realizar por sí mismo o por terceras personas; después de este plazo la Empresa aplicara las medidas disciplinarias previa investigación de la negligencia del trabajador y no responderá de la agravación que se presenten en lesiones o perturbaciones causadas por no haber dado el trabajador el aviso correspondiente u oportuno.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

ARTÍCULO 63. Los trabajadores quedan obligados a someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico tratante, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos prescriba. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

PARÁGRAFO. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad contagiosa o crónica será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas.

ARTÍCULO 64. Los trabajadores quedan obligados al cumplimiento de todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo, en general y en particular a las que ordene la Empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos, deberán hacer uso adecuado de la dotación y los elementos de protección personal que suministra la Empresa, acatar las normas y procedimientos de operación para el manejo de las máquinas, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente los conducentes a minimizar los riesgos y evitar los accidentes de trabajo.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador seleccionado por la Empresa para recibir cursos de medidas de prevención de accidentes, salud ocupacional, primeros auxilios o instrucciones y tratamientos tendientes a la seguridad deberá asistir con puntualidad o justificar oportunamente su no asistencia de lo contrario la Empresa podrá imponer sanciones, citando al trabajador a descargos; ciñéndose al procedimiento para sanciones y terminaciones de contrato establecidos en este Reglamento.

ARTÍCULO 65. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la dependencia respectiva, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de la Empresa si lo tuviere, o el traslado del accidentado al lugar donde se le puedan prestar los primeros auxilios y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, avisando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 66. En caso de accidente no mortal, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe respectivo o a la Sección de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el Artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 67. La Empresa y la entidad administradora de riesgos laborales ARL, debe llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades de trabajo.

PARÁGRAFO. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Empresa deberá ser informado por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 68. En todo caso en lo referente a lo puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como sus trabajadores se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobada por la División de Medicina del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los Artículos 349, 350 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo. Resolución 1016 de 1989 y Decreto Ley 1295 de 1994 y a la Ley 776 del 2002. Legislación vigente en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017, Ley 2365 de 2024, Ley 2460 de 2025, y Decreto 0728 de 2025, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 69. Es obligación de todo trabajador dar cumplimiento a las Normas de Seguridad Industrial que rigen el comportamiento seguro en la ejecución de la labor, toda violación o negligencia en el cumplimiento de las leyes, los protocolos, reglamentos que generen o deriven en un acto inseguro y/o accidente de trabajo colocando en alto riesgo la integridad misma del trabajador, los procesos productivos o a la comunidad empresarial, se considera una falta grave y causal de cancelación por justa causa del contrato de trabajo

ARTÍCULO 70. La Empresa podrá realizar o contratar con terceros especializados en medicina ocupacional la práctica de los exámenes médicos pre ocupacionales y para clínicos de admisión, exámenes periódicos al personal, exámenes médicos de retiro y demás servicios que estime necesarios o convenientes en beneficio de la salud del trabajador.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

ARTÍCULO 71. Los trabajadores de la Empresa tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía e integración con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales, y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden laboral, moral y disciplinario de la Empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que confiere con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Parágrafo: los trabajadores que presten sus servicios en las instalaciones de los clientes, además de los anteriores, tienen como deberes los siguientes:

- k) Acatar el reglamento interno de trabajo de la empresa Cliente.
- l) Respeto y subordinación a los superiores de la empresa Cliente
- m) Respeto a sus compañeros de trabajo vinculados con la empresa Cliente.
- n) Procurar completa armonía con los directivos de la empresa Cliente y compañeros de trabajo de la empresa Cliente, en las relaciones personales y en la ejecución de labores en misión.
- o) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa Cliente.
- p) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- q) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto de la persona destacada por la empresa Cliente y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- r) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones de los representantes de la empresa Cliente, relacionadas con el trabajo con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa Cliente.
- s) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el representante de la empresa Cliente para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

- t) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden del representante de la empresa Cliente, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 72. La empresa, sin perjuicio de otras estructuras propias de los sistemas de calidad, tendrá la siguiente estructura de cargos por niveles:

- Representante Legal y su suplente.
- Gerencia general.
- Dirección Administrativa y de talento humano
- Supervisores y jefes de Área.
- Auxiliares.

PARÁGRAFO. La facultad de imponer sanciones le está reservada a la Gerencia General en primera instancia y a la Dirección Administrativa y de talento humano, quien actuará como segunda instancia.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES.

ARTÍCULO 73. Queda prohibido emplear a menores 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 años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 74. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que pongan en riesgos su salud, seguridad y desarrollo, en particular, las actividades listadas en el artículo 3° de la Resolución No. 1796 de 2018 del Ministerio de Trabajo o cualquier norma posteriores que la modifique y/o actualice.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos y tecnológicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA o Instituto Técnico Especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin graves riesgos para la salud o integridad física para el menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de 2008 y Resolución 4448 de 2005).

PARÁGRAFO SEGUNDO. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará conforme a las siguientes reglas (Artículo 11 Ley 2466 de 2025):

- a) Los menores de edad entre los quince (15) y los diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- b) Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO TERCERO. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas. En ningún caso las garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años podrán ser disminuidas con respecto a los trabajadores menores de edad.

CAPÍTULO XII DEL ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN

ARTÍCULO 75. DEL ACOSO LABORAL- Este reglamento contiene la definición, prevención, corrección y sanción de las diversas formas de acoso laboral, establecido por la Ley 1010 de 2006, tendientes a evitar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejerzan sobre quienes realicen actividades económicas en el contexto de una relación laboral.

PARÁGRAFO. Son bienes protegidos por la ley, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y un ambiente en la Empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

ARTÍCULO 76. Se entiende por Acoso Laboral toda la conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades.

1. **MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Art.2, Ley 1010 del 2006, numeral 1).
2. **PERSECUCIÓN LABORAL.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL.** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o carezca de toda racionalidad 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 funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 77. SUJETOS AL ACOSO LABORAL. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, subgerente, director, jefe, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo de Trabajo.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Son sujetos pasivos o víctimas del Acoso Laboral:

1. Los trabajadores o Empleados vinculados a una relación de trabajo en el sector privado.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus Subalternos.

Son sujetos Participantes del Acoso Laboral:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. La persona natural que omita cumplir los requisitos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 78. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

- k) El trato notoriamente discriminado 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 cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias de enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO. Un solo acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley procesal Civil.

ARTÍCULO 79. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del Acoso Laboral:

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

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 80. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultación, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo, lugar, que dificulte la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe 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 la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 81. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre los subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la comunidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas o de gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la Constitución Nacional.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTÍCULO 82. MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

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 la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 83. De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1010 del 2006, el **COMITÉ DE CONVIVENCIA DE LA EMPRESA**, que es de carácter bipartito, tendrá la facultad de obrar como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral, aplicando el mismo procedimiento interno, como es el de buscar el acercamiento entre los trabajadores y la Empresa, estudiando y resolviendo dentro de las normas legales y reglamentarias, dentro del espíritu de justicia y mutuo respeto, las diferencias y reclamos que se presentaren con respeto a la aplicación e interpretación de la ley de Acoso Laboral, establecidos en este capítulo.

Cuando existan dos (2) o más centros de trabajo, se deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta la organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 3461 de 2025, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

El procedimiento que establezca el **COMITÉ DE CONVIVENCIA DE LA EMPRESA**, deberá ser confidencial, conciliatorio y efectivo, para prever y superar conductas de acoso laboral, el cual será el siguiente:

- a) El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de acuerdo con lo dispuesto por la normatividad vigente, en función del número de trabajadores de la empresa.
- b) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, a través de la Dirección de Gestión Humana, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Empresa
 - Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

- 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.
 - Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - Presentar las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral.
 - Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- c) Este comité se reunirá de manera periódica conforme a lo establecido en la ley, designará de su seno un presidente y un secretario, ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
- d) Las denuncias y/o quejas de conductas constitutivas de acoso, así como las sugerencias de mejora o prevención de dichas situaciones, deberán ser formuladas por los trabajadores mediante comunicación suscrita dirigida al Director Administrativo y de Talento Humano o a su Jefe Inmediato, quien informará a sus superiores y dará curso al Comité de Acoso Laboral para que se tomen acciones o decisiones correspondientes a la competencia de cada uno de ellos.
- e) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de las óptimas relaciones laborales, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- f) Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- g) 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.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

PARÁGRAFO. Si la conducta de posible acoso laboral es denunciada por el trabajador o víctima, primero ante las autoridades legales, estas deberán conminar preventivamente al empleador, para que pongan en marcha los procedimientos confidenciales, referidos en este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la Empresa.

Igualmente, quien se considere víctima de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 78 de este Reglamento, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

ARTÍCULO 84. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto las siguientes actividades:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Resolución 3461 de 2025 y demás normatividad relacionada, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes, el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - 3.1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - 3.2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - 3.3. Examinar conductas especificadas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - 3.4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
 - 3.5. Incluir dentro del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la Empresa, lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de Acoso Laboral.
 - 3.6. Efectuar capacitación y hacer uso de los planes y programas de mejoramiento y compromiso a todo el personal de la Empresa.

ARTÍCULO 85. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del Ministerio Público o del Juez Laboral competente, la queja de Acoso Laboral carezca de todo fundamento fáctico



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de Multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el trabajador o quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Capítulo XIII

DEL ACOSO SEXUAL, DEFINICIÓN, PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN

Conscientes de la importancia de establecer medidas para prevenir, detectar y atender el acoso sexual en el lugar de trabajo, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso, la EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, se basará en los siguientes principios:

- Cero tolerancias al acoso sexual.
- Confidencialidad y protección a las victimas
- Investigación exhaustiva y oportuna.
- Respeto mutuo y dignidad en el trabajo.

Así mismo la empresa determino las siguientes medidas de prevención con el fin de fomentar un espacio de trabajo seguro:

- Capacitación anual a todos los empleados.
- Carteles y material informativo en puntos estratégicos.
- Canales de denuncia.

La EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso sexual, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso sexual a través de la alta dirección o quien esta determine en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 86. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA REPORTAR UNA QUEJA DE ACOSO SEXUAL.

Objetivo: Establecer un procedimiento claro, confidencial y de fácil acceso para reportar e investigar casos de acoso sexual.

Alcance: Todos los empleados de la empresa.

Responsables: Jefe inmediato, Director Administrativo y/o de Talento Humano, Gerencia General.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

Procedimiento:

Reporte de la queja

El colaborador afectado deberá reportar el incidente de acoso sexual mediante los siguientes canales dispuestos para recepción de estos:

- Jefe inmediato
- Dirección Administrativa y/o Dirección de talento Humano.
- Gerencia General.
- Buzón de sugerencias.

Recepción de la queja

- Se recibe la queja a través de los canales establecidos, se informará inmediatamente a Dirección Administrativa y/o Dirección de talento Humano, quien designara el equipo de investigación, se iniciará con la revisión del caso y cuando aplique se procede a informar al colaborador sobre la apertura del proceso de investigación.

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:

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

Investigación

El área encargada recopilara toda la información, se entrevistarán a testigos, colaboradores o terceros involucrados y se revisaran documentos, registros o evidencias relacionados; la investigación se realizará de forma confidencial y objetiva.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

Con el fin de materializar un enfoque de género el área encargada de la indagación tendrá en cuenta las siguientes pautas para investigar los hechos y emitir su decisión:

- Evitar la revictimización de la persona afectada.
- Fundamentar debidamente la decisión.
- No fundamentar las decisiones en estereotipos discriminatorios o prejuicios sexistas.
- Aplicar estándares internacionales de investigación y valoración de las pruebas en casos de violencia sexual.
- Asumir la función transformadora de sus decisiones.

Análisis y recomendaciones

El área encargada de realizar la investigación presenta un informe a la Dirección Administrativa y/o Dirección de talento Humano con los hallazgos y recomendaciones pertinentes.

La Dirección Administrativa y/o Dirección de talento Humano sesionará con Gerencia General y/o la alta dirección y definirá si se confirma un caso de acoso sexual o si se desestima la acusación por falta de fundamentos.

De ser confirmado como caso de acoso sexual, se tomarán las medidas correspondientes y se implementarán medidas preventivas para prevenir futuros incidentes.

Estas medidas pueden ser disciplinarias, alternativas a petición expresa del denunciante o víctima (el reconocimiento de la conducta por parte del presunto infractor, así como el establecimiento de medidas de reparación y garantías de no repetición a la víctima en particular, este dialogo entre el denunciante y la persona denunciada, solo será posible por solicitud expresa del primero, con acompañamiento del área de talento humano), o Jurídicas, en caso de tratarse de conductas que pudieran ser consideradas como un delito, según lo dispuesto en las normas aplicables, la Compañía, atendiendo la voluntad de la persona afectada, la orientará para que acuda a los mecanismos de atención establecidos por la ley para atender su caso y prestará la asesoría necesaria para el trámite.

En caso de determinarse que es una denuncia de mala fe o una falsa acusación, se abrirá un proceso disciplinario contra el denunciante y se escalará al área encargada; pudiendo esto ser tomado como justa causa para despido; una denuncia no comprobada, necesariamente no será tratada como una denuncia falsa, en ese sentido, las decisiones del equipo investigador, fundamentadas en la falta de pruebas, no podrán acudir a criterios, tales como, declaración de inocencia o ausencia de responsabilidad, y deberán pronunciarse de fondo en un término de cinco (5) días hábiles.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

En el curso de las investigaciones y análisis de las denuncias, la compañía deberá considerar el derecho al debido proceso y a la defensa.

PARÁGRAFO. En virtud de lo anterior, la EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC. ha implementado una política de prevención de acoso sexual, la cual está disponible en el manual de políticas de la empresa.

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 87. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto la Empresa mantendrá lo necesario para el servicio de los trabajadores un botiquín de urgencia a fin de prestar los primeros auxilios y/o 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, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados Capítulo VI de este reglamento. (Permisos)
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.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio la EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) años que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con la política de uso de sala amiga de familia lactante, la cual esta disponible en el manual de políticas de la empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
15. Será también obligación de su parte, afiliarse al sistema de Seguridad Social Integral, suministrar cada cuatro meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa (Artículo 57 del C.S.T.).
16. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador. Las fechas de entrega de calzado y vestido quedaran así: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. (Artículo 8 ley 11 de 1984).
17. Implementar ajustes razonables, según aplique, para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones (Numeral 13, Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
18. Implementar acciones, según reglamentación que se expida para el efecto, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia de jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC). (Numeral 14 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
19. 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.
20. 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 (Numeral 16 artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
21. Vincular trabajadores en condición de discapacidad en los términos dispuestos en el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 a partir del segundo año de entrada en vigencia de dicha norma.
22. Las demás que las leyes, reglamentos y políticas determinen.

ARTÍCULO 88. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, de manuales, circulares, etc. de la Empresa y en general acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes; en consecuencia, evitar principalmente hablar con personas extrañas a la Empresa de asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo en reserva y confidencialidad cualquier dato obtenido, o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y no retirará de la Empresa o de sus archivos, sin permiso previo del representante de este documento alguno, ni los dará a conocer de ninguna persona, cumpliendo fielmente los convenios de confidencialidad suscritos.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Cuando se trate de trabajadores que presten sus servicios en las instalaciones del cliente, la obligación que aquí se contrae se extiende a los trabajadores de la empresa cliente y sus superiores.
5. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; tanto a esta como a sus trabajadores.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno dentro de los (8) días siguientes de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del C.S.T.); en consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador. Se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la Empresa.
10. Usar la dotación y elementos de protección entregados por la Empresa, en la realización de otro trabajo o actividad; así mismo, utilizar para las labores diarias las herramientas adecuadas para cada labor.
11. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en lugar y condiciones acordadas.
12. Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
13. Comunicar a la Empresa, inmediatamente se produzcan; cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, esposa (o) o padres y nacimiento de hijos, con el fin de que esta pueda mantener



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

- actualizados sus registros, hojas de vida y pueda pagar los auxilios correspondientes oportunamente.
14. Asistir puntualmente al trabajo según el horario correspondiente.
 15. Marcar en el sistema o dispositivo de registro dispuesto por la Empresa las horas de entrada y salida, así como en el momento de salir de la Empresa con el permiso del caso y al momento del regreso.
 16. Laborar en horas extras legalmente exigibles cuando así lo indique la Empresa por razones de trabajo.
 17. Usar la tecnología, sistemas y las maquinas, herramientas, útiles y elementos solo en beneficio de la Empresa por razones de trabajo.
 18. Mantener actualizada la licencia de conducción, cuando realice labores de este tipo.
 19. Someterse a los controles indicados por la Empresa, en la forma, día y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
 20. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados, e indicados por la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
 21. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, organizados y convocados por la Empresa.
 22. Acogerse a las políticas de la Empresa; observando el cumplimiento de su Misión, Visión, Principios, Mandato y Políticas que componen como guía para actuar y mejorar la labor y el compromiso con los clientes internos y externos.
 23. Evitar el embargo de sus salarios y de hechos que puedan conducir a ellos o a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Empresa por la conducta y el cumplimiento del trabajador.
 24. Observar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con la Empresa para presentar cualquier solicitud, petición o reclamo.
 25. Asistir con puntualidad a todos los eventos deportivos en los que la Empresa requiera su presentación, observando la disciplina y seriedad del caso.
 26. Velar por el buen estado de las herramientas, dándoles el uso adecuado y práctico para el cual están destinados; evitar la pérdida y/o el deterioro de estas.
 27. Destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador y en el caso que así no lo hiciere este quedara eximido de hacerle el suministro en el periodo siguiente; además, usar los uniformes en los días convenidos.
 28. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
 29. Evitar situaciones personales conflictivas dentro y/o fuera de la Empresa, con sus compañeros de trabajo o con personas distintas, que puedan poner en peligro la integridad de la Empresa y sus trabajadores.
 30. Dar al INTERNET uso racional, exclusivo y necesario a sus actividades, siendo objetivo con sus funciones, buscando siempre el mejoramiento y beneficio de la Empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

31. Usar el correo Electrónico de la Empresa únicamente en casos necesarios, siendo racional en su manejo; utilizándolo en cumplimiento del objeto de su trabajo o de los objetivos de la Empresa.
32. Realizar sus tareas observando el mayor cuidado para que sus operaciones no se traduzcan en actos inseguros para sí mismo o para sus compañeros,
33. Colaborar o participar activamente en los programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales programadas por la Empresa o con la autorización de esta.
34. Vigilar cuidadosamente el comportamiento de la maquinaria y equipo a su cargo, a fin de detectar cualquier riesgo o peligro, el cual será comunicado oportunamente a su jefe inmediato para que se proceda a corregir cualquier falla física o mecánica que se presente en la realización del trabajo.
35. Los trabajadores que operan maquinas o equipos con partes movibles no usaran: ropa suelta, anillos, argollas, cinturones, pulseras o elementos similares y recogerán el pelo con una redcilla de forma que lo sujete totalmente.
36. Abstenerse de operar maquinas o herramientas que no hayan sido asignadas para el desempeño de su labor, ni permitir que personal no autorizado maneje los equipos.
37. Revisar las herramientas antes de comenzar cada trabajo; cuando se encuentre una herramienta en malas condiciones y que implique riesgos de accidente, debe comunicarse al jefe inmediato para que procedan a hacerlas reparar o desecharlas.
38. Utilizar las herramientas correctamente para su uso y destinación adecuados, según sus especificaciones. Debe evitarse dejarlas colocadas en lugares donde puedan caerse, obstruir el paso, o contactar con líneas eléctricas, guardarlas en los bolsillos o apretadas en el cinturón.
39. Utilizar en el trabajo todos los elementos de protección adecuados, determinados por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como guantes, mangas de cuero, delantales, polainas, respiradores de gases, etc.
40. Observar las medidas sanitarias y de salubridad que prescriben las autoridades de salud en general y en particular las que ordene la Empresa y considere necesarias para el mejor funcionamiento y desarrollo de sus funciones. La asistencia a las actividades de entrenamiento y prácticas de la brigada contra incendios es obligatoria para el personal que la integra, la Empresa facilita los lugares, el tiempo y los equipos necesarios para tal fin.
41. Es obligación de todo trabajador informar o denunciar oportunamente ante la dirección de la Empresa, los entes de control ambiental, fiscal o policivo, todo aquel acto delictuoso que vaya en contra de las normas ambientales internas, así como también las expedidas por las autoridades ambientales y que atenten contra los intereses de la Empresa, los procesos productivos de fábrica, campo, cosecha y la comunidad de su área de influencia.
42. Reunir con prontitud y celeridad los documentos exigidos por COLPENSIONES o la A.F.P., para el trámite correspondiente al otorgamiento de la pensión de vejez.
43. Cuando de las actividades o labores del trabajador resulten innovaciones o inventos que puedan ser explotados comercialmente dentro de la industria, y obtenidos durante el tiempo y con los recursos económicos del empleador; el trabajador se obliga a cederle los derechos



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

patrimoniales de autor, de manera voluntaria y gratuita, excepto los derechos morales y a no explotar comercialmente su autoría.

44. El computador asignado a cada trabajador debe quedar bloqueado en el momento de estar desatendido
45. Las demás que resulten de la naturaleza del Contrato de trabajo.
46. Además de lo consignado en este reglamento, los trabajadores deberán observar las disposiciones del reglamento de trabajo de las empresas clientes donde desarrolle su labor.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones especiales incluidas en el presente artículo se considerará falta grave para todos los efectos legales.

CAPÍTULO XV

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 89. Se prohíbe a la Empresa.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos 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, 400 del C.S.T. y demás de la Ley.
 - b) Las cooperativas y/o fondos de empleados pueden ordenar retenciones 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 autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías y víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, 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. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.- Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

de "Lista negra" cualquiera que sea la modalidad que utilicen para que no se ocupen en otra Empresa a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido y disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de la etapa establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del C.S.T.).

ARTÍCULO 90. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas, materiales o productos elaborados sin permiso del empleador o la empresa Cliente.
2. Ingresar a cualquiera de las instalaciones de la Empresa, y/o presentarse al puesto de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o escoltas.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar, en cualquier forma, la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar útiles o herramientas del empleador en objetos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 del C.S.T.).
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de los superiores, la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres o sala de trabajo.
10. Dedicarse a la lectura durante horas de trabajo u ocupaciones distintas a las labores que han sido encomendadas.
11. Conversar en horas de trabajo, asuntos ajenos a este; que puedan afectar el normal funcionamiento y que disminuyan el ritmo de trabajo.
12. Promover discusiones políticas o religiosas o tomar parte en ellas en sitios de trabajo.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

13. Se prohíbe con base en la Ley 1335 de 2009 – Resolución No. 01956 de 2008 (*Artículo 2º. Prohíbese fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos*), el consumo de tabaco y sus derivados, se propenderá por el fomento de los espacios libres de humo en las áreas de oficinas administrativas, fábrica, destilería, bodegas, almacenes, depósitos y demás lugares al interior de la Empresa, por lo tanto queda expresamente prohibido fumar o consumir sustancias psicoactivas o sicotrópicas que coloquen en peligro la salud, el bienestar y el ambiente laboral.
14. Usar sin consentimiento de sus compañeros prendas de vestir o dotación ajena.
15. Toda desavenencia con los compañeros de trabajo y/o pelear con compañeros de trabajo o terceros en las instalaciones de la Empresa. Pelear en cualquier forma en los lugares de trabajo.
16. Permanecer en el lugar de trabajo en horas distintas de las labores, sin permiso u orden de su jefe respectivo.
17. Realizar en los lugares de trabajo, reuniones, cualquiera que sea el objeto de ellas, sin permiso del jefe respectivo.
18. Fomentar o tomar parte en juegos de manos o en juegos de dinero u otros objetos en los lugares de trabajo.
19. Marcarle a otro trabajador la hora de ingreso o salida, a través del mecanismo que disponga la Empresa, en ausencia de este sea o no con consentimiento del trabajador ausente.
20. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de los Directivos de la Empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la Empresa. Igualmente es prohibido divulgar o dar a conocer los secretos técnicos o comerciales que tenga el trabajador en razón al desarrollo de este contrato. No explotar ni comercializar programas de computación o software, o trabajos realizados dentro de la Empresa, los que gozan de absoluta reserva.
21. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso superior respectivo.
22. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Empresa, cuando tales hechos tengan carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera, sean contrarias a las disposiciones de la ley y el Reglamento.
23. Confiar a otro trabajador, sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, vehículo, instrumentos, elementos, o materiales de la Empresa.
24. Llegar con retardo al trabajo en las horas de entrada en la mañana, en la tarde o en un turno; repetir los retardos al trabajo, faltar durante la jornada, durante la mañana, durante la tarde o durante el turno; retirarse del trabajo antes de la hora indicada.
25. Emplear, para cualquier efecto, la identificación de otro trabajador.
26. Dar por terminada la labor antes de la terminación de la jornada u hora dispuesta para ello por la Empresa.
27. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
28. Comer dentro de las horas de trabajo, excepto en los espacios de tiempo y lugar permitidos, para evitar trastornos y factores de indisciplina.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

29. Presentar o proponer, para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa, u otros documentos semejantes, ficticios, falsos o dolosos.
30. Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ésta.
31. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, sin la autorización correspondiente.
32. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes dentro de la Empresa.
33. Arrojar a los sanitarios, estopas, trapos y/o cualquier otro objeto que pueda obstruirlos.
34. Salir de la Empresa con paquetes, bolsas u objetos semejantes, salvo que haga ver su contenido con los miembros del cuerpo de vigilancia contratados por la Empresa y presente la orden o permiso de salida respectivo.
35. Prestar las herramientas a su cargo con fines fraudulentos, permitir o usar para actividades diferentes a las asignadas a las claves de sistemas asignadas a su cargo.
36. Ingerir drogas enervantes o alucinógenas en el sitio en horas de trabajo o fuera de estas y que interfieran en las actividades de la Empresa o compañeros de labor.
37. La violación de las normas de higiene y Seguridad Industrial establecidas por la Empresa.
38. Ingresar a la Empresa o cualquiera de sus dependencias administrativas, operativas, sociales o deportivas en estado de alicoramiento. Presentarse embriagado o alicorado al puesto de trabajo, o ingerir licores narcóticos durante horas de trabajo, o portar armas dentro del sitio de trabajo; salvo quienes deben tenerlas.
39. No asistir al trabajo sin previo aviso y sin justa causa, aunque sea por la primera vez, cuando con esto cause perjuicio grave a la Empresa.
40. La reincidencia en retardos al trabajo.
41. Aceptar o solicitar créditos dinero o dadas a los clientes de la Empresa a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes tramiten ante la misma.
42. Presentar a la Empresa para su cobro relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementarias de horas extras, dominicales o festivos legales o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad; igualmente pasar a la Empresa cuentas de cobro por viáticos no causados y otros.
43. Permanecer en los baños, vestuarios y otros sitios distintos a los del trabajo en horas de labor.
44. Jugar y permanecer ociosos durante sus horas de labor.
45. Hacer transacciones privadas de negocios, durante las horas de trabajo o usar su posición o jerarquía en la Empresa para beneficio personal.
46. Ejecutar labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador y/o dentro de las dependencias de la Empresa.
47. Falsificar documentos contables, facturas o cualquier papelería de control de la Empresa.
48. Ingresar a la Empresa con personas no autorizadas, en días y horas no establecidos en su horario normal de trabajo; sin la debida autorización escrita de sus respectivos superiores.
49. Escribir y publicar frases mal intencionadas, insultos que conciernan a compañeros, jefes o a la Empresa.
50. Retirar sin autorización herramientas de trabajo, calzado y overoles, productos objeto del trabajo, insumos o materias primas, material almacenado aprovechable, etc.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

51. Se prohíbe a los trabajadores de la Empresa crear situaciones de alarma o zozobra causadas por actos suyos o terceros que pongan en grave peligro la integridad física y material de sí mismos, sus compañeros o los bienes de la Empresa. Falta que será calificada como grave y violatoria de este artículo.
52. Está prohibido instalar software en los computadores de la Empresa, la dirección Administrativa es la única autorizada para realizar dicha labor.
53. Está prohibido intercambiar partes de computadores como MOUSE, TECLADOS, MONITORES O CPU.
54. Está prohibido acceder en todo o en parte a un sistema informático protegido o no con medida de seguridad, o mantenerse dentro del mismo en contra de la voluntad de los administradores del sistema.
55. Está prohibido impedir u obstaculizar el funcionamiento o el acceso normal a un sistema o equipo informático, a los datos informáticos allí contenidos o las redes de comunicaciones internas y externas de la Empresa.
56. Está prohibido interceptar datos informáticos en su origen, destino o en el interior de un sistema informático, o las emisiones electromagnéticas provenientes de un sistema informático que los transporte.
57. Está prohibido destruir, dañar, borrar, deteriorar, alterar, o suprimir datos informáticos, o un sistema de tratamiento de información o sus partes o componentes lógicos.
58. Está prohibido producir, distribuir, enviar, o introducir, desde o hacia la empresa, software malicioso o cualquier programa de computación de efectos dañinos.
59. Está prohibido obtener, compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, comprar, interceptar, divulgar, modificar, o emplear códigos personales, datos personales contenido en ficheros, archivos, base de datos o medio semejantes.
60. Está prohibido la transferencia no consentida de cualquier dato o base de datos a terceros no autorizado por la Empresa.
61. Está prohibido el acceso en todo o en parte a un sistema de información protegido o no con medida de seguridad, o mantenerse en él.
62. Está prohibido impedir y/o obstaculizar el funcionamiento y acceso normal a un sistema informático, a los datos allí contenidos o a las redes de comunicaciones internas o externas de la Empresa.
63. Con excepción de las personas autorizadas, está prohibido a los trabajadores compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, comprar, interceptar, divulgar, modificar, o usar indebidamente códigos y datos personales contenidos en ficheros, archivos, programas, bases de datos, etc.
64. Las prohibiciones relacionadas en los numerales 54 al 63, se encuentran en concordancia con la política de protección de datos personales la cual está disponible en el manual de políticas de la empresa.
65. Cazar o pescar dentro de las instalaciones de la Empresa o sus alrededores
66. Recibir visitas dentro de las instalaciones de la empresa y/o permitir que personas extrañas ingresen a sus instalaciones, sin autorización del superior competente.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

67. Evadirse del lugar de trabajo antes de finalizar la jornada de trabajo sin autorización del superior competente.
68. Ofrecer, sin consultar previamente al empleador, descuentos y/o condiciones comerciales no establecidas y/o autorizadas de forma general por la empresa a sus clientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De incurrirse en cualquier de las prohibiciones incluidas en el presente artículo se considerará falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 91. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LOS SUPERVISORES DE CAMPO Y LIDERES DE PROCESO. Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales para los Supervisores y líderes de proceso, las siguientes:

1. Las de obediencia y especial fidelidad para con la Empresa.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin que se realicen las labores de los empleados dentro de las nóminas de la Empresa y en la calidad y cantidad por ella exigidas.
3. Mantener la disciplina dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
4. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el desarrollo de sus funciones.
5. Prestar plena colaboración a la Empresa y en especial a los demás Jefes de los diversos niveles y Directivos de la misma.
6. Impulsar el trabajo en equipo, estimulando la cooperación de todo el personal.
7. Dar ejemplo con su propia conducta.
8. Asistir cumplidamente a las conferencias, cursos, seminarios o capacitaciones que la Empresa programe y velar por la seguridad del personal a su cargo.
9. Las demás que se deducen del carácter que todo Supervisor o líder de proceso tiene como empleado de dirección y de especial confianza dentro de la Empresa.
10. La Empresa faculta a la Gerencia General, los Directores de área o quienes estos deleguen, para emitir comunicaciones, conceptos, respuestas empresariales, suministro de información técnica, tecnológica, económica y financiera, a terceros, bien sea gremios, asociaciones, entes jurisdiccionales, territoriales o a personas naturales, referente a su campo de acción. Es por tanto, que está prohibido bajo su entera responsabilidad legal que cualquier otro empleado de la Empresa genere este tipo de comunicación y/o información al exterior de la misma.
11. Se prohíbe la entrega de información a otras empresas y menos a la competencia sin la previa autorización por parte de las Gerencias y de acuerdo con la evaluación técnica-legal de que el contenido de la información no tenga como objetivo el limitar la libre competencia y/o establecer parámetros de prácticas restrictivas del mercado.
12. Está prohibido celebrar acuerdos o convenios que directa o indirectamente tengan como objetivo el limitar la libre competencia
13. Se prohíbe a todo trabajador de la empresa sin distinción de su nivel jerárquico coaccionar o tomar la iniciativa para que otro u otros trabajadores participen en acuerdos restrictivos de la



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

libre competencia y/o para que se mantenga(n) como parte activa del mismo

CAPÍTULO XVI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 92. La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en Pactos, en Convenciones Colectivas, en los fallos Arbitrales o en el Contrato Individual (Artículo 114 del C.S.T.).

ARTÍCULO 93. Se establecen las siguientes clases de faltas leves:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS, en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
- b) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, legales y/o reglamentarias (Normas de Convivencia y las Políticas).
- d) El no cumplimiento de sus funciones y/o labores específicas de su cargo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los casos de faltas leves la medida o sanción que se impondrá dependerá de la gravedad de la conducta, la cual será evaluada en cada caso en concreto por parte del empleador de acuerdo con la normativa vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se constituyen como faltas leves además de las aquí previstas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas, manuales, protocolos y demás reglamentos que operen en la empresa.

PARÁGRAFO TERCERO. Se constituye como falta grave la reincidencia por segunda vez de faltas consideradas leves.

ARTÍCULO 94. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando, por esta conducta, se ocasione un perjuicio grave a la Empresa.
- b) La falta total al trabajo durante un día o más, sin excusa suficiente cuando, por esta conducta, se ocasione un perjuicio grave a la Empresa.
- c) El no cumplimiento a sus funciones y/o labores específicas de su cargo sin excusa suficiente, cuando, por esta conducta, se ocasione un perjuicio grave a la Empresa.
- d) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

- e) La violación grave por parte del trabajador de los deberes señalados en el artículo 71 del presente reglamento.
- f) La violación por parte del trabajador de las obligaciones especiales señaladas en el artículo 88 del presente reglamento.
- g) Por haber incurrido el trabajador en una de las prohibiciones señaladas en el artículo 90 y 91 del presente reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los casos de faltas graves la medida o sanción que se impondrá dependerá de la gravedad de la conducta, la cual será evaluada en cada caso en concreto por parte del empleador de acuerdo con la normativa vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se constituyen como faltas graves además de las aquí descritas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas, manuales, protocolos y demás reglamentos que operen en la empresa.

CAPÍTULO XVII

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

ARTÍCULO 95. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa para imponer sanciones, deberá oír al trabajador inculcado directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y la decisión de la Empresa de imponer o no la sanción definitiva.

ARTÍCULO 96. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior

ARTÍCULO 97. Para comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias, se observarán las siguientes normas, en consonancia con lo establecido en el artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025:

1. El Jefe inmediato del trabajador y/o el Gerente de LA EMPRESA una vez tenga conocimiento de la falta cometida, levantará un informe de los hechos, con especificación precisa de los cargos, fecha y hora de los acontecimientos, etc., información que debe ser remitida inmediatamente al Departamento Administrativo y de Gestión Humana.
2. Recibido el informe, se procederá a notificar al trabajador que se ha iniciado un proceso disciplinario describiendo los hechos, conductas u omisiones que se investigarán. Esta comunicación debe ser por escrito, describiendo las pruebas que respaldan la investigación, es decir en cumplimiento de la normatividad vigente se trasladan "todas y cada una de las pruebas", para qué, a partir de su conocimiento el trabajador puede preparar su defensa. En caso que LA



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

EMPRESA tenga en conocimiento nuevas pruebas que no fueron comunicadas previamente, o posterior a la comunicación formal, deberá, para garantizar el derecho de defensa, informar y dar un nuevo tiempo para que el trabajador prepare su defensa, estas acciones buscan permitir al trabajador identificar las faltas que motivan el proceso, así como lo que debe preparar para su defensa, justificación, aclaraciones o pruebas. De igual forma, en cumplimiento del principio constitucional y convencional al debido proceso debe existir una calificación provisional precisa y concreta de las conductas como faltas disciplinarias que presuntamente ha infringido el trabajador.

3. En la respectiva citación al trabajador para oírlo en descargos, o en la solicitud de estos mismos por escrito, y si éste es sindicalizado, se le preguntará si desea ser asistido por dos representantes del Sindicato. En caso de que la respuesta sea afirmativa, se procederá de inmediato a citarlos y no se podrá continuar con el procedimiento sin su presencia. Si el trabajador no está sindicalizado, se le da también oportunidad de ser oído por dos compañeros de trabajo como testigos del proceso. Entre la citación y la diligencia de descargos mediará el plazo mínimo de 5 días hábiles, tiempo estimado razonable y prudencial para preparar una correcta defensa.
4. Si el trabajador no se presenta en el día y a la hora fijada para sus descargos, se entiende que no tiene descargos que hacer. Si los dos representantes del sindicato no se presentan, se dejará la constancia respectiva en el acta de descargos, haciéndola firmar de dos testigos, lo mismo hará en el caso de que el trabajador o los representantes se negaran a firmar el acta de descargos.
5. Los descargos del trabajador inculpado se harán constar en el acta correspondiente, se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a cerrar el caso en el evento de no ser procedente una sanción o a aplicar la sanción a que hubiere lugar de acuerdo con este Reglamento, decisiones estas que deben ser notificadas por escrito al trabajador.
6. Si entregada la notificación al trabajador, éste se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera para todos los efectos legales y reglamentarios se entiende surtida la notificación de la decisión y/o resolución tomada por la Empresa sobre el particular.
7. El procedimiento descrito en este artículo podrá efectuarse totalmente por escrito, o medios tecnológicos; sin que sea necesaria una entrevista personal con el trabajador.

CAPÍTULO XVIII SANCIONES DISCIPLINARIAS



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

ARTÍCULO 98. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, por lo cual se enumeran los tipos de sanciones disciplinarias al personal de acuerdo con la gravedad de la conducta que se presente:

- a. Suspensión
- b. Despido.

ARTÍCULO 99. Se entenderá por cada una de las siguientes sanciones disciplinarias lo siguiente:

a) Suspensión: de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo (Art.112), cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, esta no puede exceder de ocho días por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia de cualquier grado. La persona autorizadas para aplicar este tipo de sanciones es el Gerente.

b) El despido: es normalmente la última de las sanciones disciplinarias y se aplicará después que otras medidas disciplinarias no hayan dado los resultados positivos esperados en el empleado. Puede haber casos en que la falta cometida sea de tal gravedad (Falta Grave) que no permita tener previamente otras sanciones disciplinarias, o que la retención del personal sea perjudicial para los intereses de la institución.

PARAGRAFO PRIMERO: La EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, podrá dar por terminado el Contrato de Trabajo sin incurrir en responsabilidad, por los causales contemplados en el Art. 62 del Código de Trabajo, terminación por justa causa.

PARAGRAFO SEGUNDO: La EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, utiliza la amonestación verbal y el requerimiento escrito o memorando como una facultad para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo (art. 23 CST) sin tener una consecuencia sancionatoria, por lo anterior en estos casos no hay lugar a iniciar un procedimiento sancionatorio; se entenderá la amonestación verbal y el requerimiento escrito o memorando en los siguientes términos:

a) Amonestación verbal: el Supervisor - Jefe inmediato llama verbalmente la atención del empleado como resultado de alguna falta cometida por éste en el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Estas faltas o violaciones son generalmente de carácter leve en cuyo caso el Jefe inmediato advertirá al empleado que debe rectificar su conducta de inmediato.

b) Requerimiento Escrito o memorando: se deja plasmada la falta cometida por escrito en cuanto al cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo,



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

así como también el compromiso para no incurrir nuevamente en la falta cometida. Este tipo de Requerimientos se aplican cuando el Supervisor - Jefe inmediato ha llamado la atención al empleado por medio de una o más amonestaciones verbales sin que las mismas hayan tenido un resultado beneficioso en el comportamiento de éste.

El requerimiento escrito deberá constar de 2 ejemplares: una para el trabajador y otra que reposa en su hoja de vida. El Jefe inmediato que considere que el empleado amonestado ha dado muestras suficientes de haber rectificado su conducta, podrá enviar, en un plazo no menor de dos meses, un informe escrito al Gerente sobre la mejoría del personal, copia del informe reposará en la carpeta del trabajador.

CAPÍTULO XIX

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 100. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el correspondiente superior, quien los oír, emitirá su concepto con justicia y equidad, remitiendo para evaluación disciplinaria a la Dirección Administrativa y de Gestión Humana.

No obstante, toda sanción disciplinaria será comunicada por escrito al trabajador, por el Director Administrativo y de Gestión Humana o por quien haga sus veces y en ella manifestará las causas o motivos de dicha determinación.

ARTÍCULO 101. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de la Oficina Regional del Trabajo respectiva, o el sindicato respectivo.

CAPÍTULO XX

DECRETO 884 DE 2012

TELETRABAJO

ARTÍCULO 102. FINALIDAD. teniendo en cuenta que el TELETRABAJO es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, consistente en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC – para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Artículo 52. Ley 2466 de



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

2025).; en la EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, por su naturaleza y objeto social, no se utiliza ni se autoriza esta forma de organización laboral.

CAPÍTULO XXI TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 103. teniendo en cuenta que la ley 2088 de 2021 tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral, el presente capítulo se efectúa en cumplimiento de dicha ley.

ARTÍCULO 104. Definición de Trabajo en Casa: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Por lo anterior, en la EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, por su naturaleza y objeto social, esta habilitación podría ser realizada únicamente para trabajadores administrativos de oficina; para lo demás cargos no es posible esta habilitación.

ARTÍCULO 105: Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 106. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

ARTÍCULO 107. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 108. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 109. En todo caso la EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC asegurara razonablemente el cumplimiento normativo, en especial lo concerniente a la ley 2088 de 2021, ciñendo su reglamento interno a lo prescrito por la citada ley.

Capitulo XXII

DESCONEXION LABORAL

ARTÍCULO 110. Conscientes de la importancia de establecer medidas para garantizar el derecho de todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos, la EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, determina los siguientes lineamientos:

- El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- Garantizara el derecho a desconexión laboral cuando la naturaleza del cargo así lo permita.
- La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

La EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, se compromete a cumplir las normas dirigidas a asegurar el derecho a la desconexión laboral "Ley de desconexión laboral" y a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno a su incumplimiento a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, según Ley N° 1010 de 2006.

ARTÍCULO 111. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA REPORTAR UNA QUEJA DE INOBSERVANCIA A LA LEY DE DESCONEXION LABORAL; se realizará el mismo trámite y procedimiento reportado según el presente reglamento, en cuanto al trámite de quejas presentadas por medio del comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 112. Excepciones. Según se estipula en el artículo 6 de la ley 2191 de 2022, en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XXIII PROTECCION DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 113. En aplicación de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, se entiende que el Trabajador conoce y entiende la política de protección de datos personales del EMPLEADOR, y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, datos de familiares incluidos menores de edad y adolescentes en el primer grado de consanguinidad, registros fotográficos y registro biométrico (huella), que corresponden a:

- a) El desarrollo de su objeto social.
- b) La ejecución de la relación laboral contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral, dentro de los que están, pero sin limitarse a ellos, la celebración de acuerdos adicionales, la atención de solicitudes, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del sistema de protección social, la realización de actividades de bienestar laboral, entre otros.
- c) El levantamiento de registros contables.
- d) Los reportes a autoridades de control y vigilancia.
- e) La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas,
- f) Otros fines administrativos, comerciales y de contacto.

ARTÍCULO 114. En todo caso, se busca garantizar la protección de los datos personales recolectados, almacenados, usados y tratados por la EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y sus normas reglamentarias, asegurando los derechos de los titulares y la transparencia en el manejo de la información, en cumplimiento de las normas vigentes



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

y en concordancia con la política de protección de datos personales, la cual está disponible en el manual de políticas de la empresa.

CAPÍTULO XXIV SALA AMIGA DE LA FAMILIA LACTANTE

ARTICULO 115. La empresa cuenta con diferentes "Salas Amigas de la Familia Lactante" del Entorno Laboral, habilitadas gracias a convenios suscritos con los diferentes clientes para el uso de sus instalaciones., las cuales son destinadas exclusivamente para que las trabajadoras en período de lactancia puedan extraer, conservar y almacenar la leche materna durante la jornada laboral, garantizando condiciones de privacidad, comodidad, higiene y seguridad, conforme a lo establecido en la Ley 1823 de 2017, el Decreto 780 de 2016 y la Resolución 2423 de 2018.

El acceso y uso de esta sala es voluntario y podrá realizarse durante las pausas legales para lactancia u otros momentos concertados con el jefe inmediato, de acuerdo con el protocolo interno establecido por la empresa cliente.

La EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC. promoverá y facilitará el acceso a este beneficio como parte de su compromiso con la protección a la maternidad, la salud infantil y el bienestar de las trabajadoras y sus familias, en concordancia con la política de uso de la sala de la familia lactante, la cual está disponible en el manual de políticas de la empresa.

CAPÍTULO XXV LEY ISAAC

ARTICULO 116. Desde la entrada en vigencia de la ley 2174 del 30 de diciembre del 2021 es obligación del empleador otorgar una licencia remunerada de 10 día hábiles por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas. Estará de las Entidades Administradoras de Planes de Beneficio de Salud (EPS), donde se encuentre afiliado el trabajador, esta licencia esta contemplada en el capítulo VI, artículo 50 del presente reglamento interno de trabajo, en concordancia con la política Interna de Permisos, la cual está disponible en el manual de políticas de la empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

CAPÍTULO XXVI INCLUSION Y EQUIDAD DE GENERO

ARTICULO 117. La EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC, reconoce la equidad de género, la diversidad étnica y cultural, así como la diversidad sexual y de identidad de género, como principios fundamentales para el desarrollo humano, la justicia social y el crecimiento sostenible. En cumplimiento de la normativa colombiana vigente, nos comprometemos a garantizar un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de toda forma de discriminación por razones de género, identidad de género, orientación sexual, raza o pertenencia étnica. La organización asegura igualdad de oportunidades en todos los niveles, promueve el empoderamiento de las mujeres, la visibilidad y participación plena de las personas LGBTIQ+, y el reconocimiento de la población negra y afrodescendiente, valorando su identidad cultural y protegiendo su derecho a desarrollarse integralmente. Ninguna persona será excluida o limitada en sus derechos por motivos de orientación sexual, identidad, expresión de género o pertenencia étnica; se protegerá la privacidad de cada colaborador/a y se aplicarán acciones para eliminar barreras visibles e invisibles, consolidando espacios laborales equitativos, representativos y justos, en concordancia con la política de inclusión y equidad de género, la cual está disponible en el manual de políticas de la empresa

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIONES.

ARTICULO 118. Una vez se cumpla el procedimiento de socialización del presente Reglamento de que trata el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el empleador lo publicará mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al que pueda accederse en cualquier momento. Si se realiza la publicación en medio virtual, no será necesario realizar varias publicaciones físicas. La empresa, podrá tener a disposición el texto del reglamento para su consulta en la página web y/o portal interno o remitirlo por correo electrónico. (Artículo 8. Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA.

ARTÍCULO 119. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la empresa lo publique e informe a los trabajadores sobre su contenido en los términos dispuestos en el artículo anterior. (Artículo 17 Ley 1429 de 2010.).



EMPRESA DE SERVICIOS AGRICOLAS CRECER S.A.S ZOMAC

**CAPÍTULO XXIX
DISPOSICIONES FINALES.**

ARTÍCULO 120. Desde la fecha en que entre en vigor este Reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobado la Empresa.

CAPÍTULO XXX

CLÁUSULAS INEFICACES.

ARTÍCULO 121. No produce ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, Contratos Individuales, Pactos, Convenciones Colectivas, o Fallos Arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 122. El presente Reglamento es de rigurosa aplicación en todos y en cada uno de los lugares de trabajo de la EMPRESA DE SERVICIOS AGRÍCOLAS CRECER S.A.S. ZOMAC.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Firmado en Barranca de Upia a los cinco (5) días del mes de Abril del dos mil veintiséis (2026)

Dirección: Calle 11 N° 4 - 95 Barrio las ferias de barranca de Upia-Meta

Documento original firmado

Representante Legal