REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
LA FEDERACIÓN NACIONAL DE PRODUCTORES DE PANELA "FEDEPANELA" – FONDO DE FOMENTO PANELERO "FFP"

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES DE LA FEDERACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 1: La Federación Nacional de Productores de Panela - FEDEPANELA, es una entidad sin ánimo de lucro de derecho privado, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., con personería jurídica otorgada mediante la Resolución 0166 del 13 de marzo de 1989 expedida por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá el 21 de marzo de 1997 bajo el No. 00003435 del libro I de las Entidades sin ánimo de lucro. De conformidad con la Ley 40 de 1990 Fedepanela administra el Fondo de Fomento Panelero.

SEDES DE LA FEDERACIÓN - FFP. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo establecido por LA FEDERACIÓN NACIONAL DE PRODUCTORES DE PANELA "FEDEPANELA" - FFP, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., eje de toda la operación y por la cual se denomina Sede Central, en sus disposiciones consagradas quedan sometidas tanto la Federación como sus trabajadores y las personas vinculadas a través de un contrato de aprendizaje.

La Federación Nacional de Productores de Panela "Fedepanela" - FFP, actualmente cuenta con tres (3) oficinas a nivel Nacional denominadas:

1. Oficina Central con sede en la ciudad de Bogotá D.C., con cobertura geográfica en los municipios del departamento de Cundinamarca y del Distrito Capital.

2. Oficina Antioquia, con sede en la ciudad de Medellín, con cobertura geográfica en los municipios del departamento de Antioquia.

3. Oficina Nariño, con sede en la ciudad de Pasto, con cobertura geográfica en los municipios del departamento de Nariño.

4. Oficina Cundinamarca, con sede en el municipio de Villeta con cobertura geográfica en la zona del Gualivá, del departamento de Cundinamarca.

5. Oficina Huila, con sede en el municipio de San José de Isnos, con cobertura geográfica en los departamentos de Huila y Caquetá.

6. Oficina Valle del Cauca, con sede el municipio de Tuluá, con cobertura en el departamento del Valle del Cauca.

Las oficinas cuentan con trabajadores que laboran para Fedepanela y para el Fondo de Fomento Panelero.

ARTÍCULO 2: PRINCIPIOS: la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela respeta y garantiza a sus trabajadores un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;
7. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;
8. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

ARTÍCULO 3: CONDICIONES DE ADMISIÓN: Quien aspire a desempeñar un cargo en la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela, debe acompañar su hoja de vida con la siguiente documentación, además de someterse, en algunos casos, a los exámenes y/o pruebas que permitan calificar sus conocimientos, aptitudes e idoneidad, entrevistas y demás requisitos prescritos por la empresa a fin de acreditar su habilidad y capacidad:

1. Cédula de Ciudadanía.
2. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado, en caso de que anteriormente hubiese prestado sus servicios.
3. Hoja de vida actualizada y firmada, soportes académicos, diplomas, actas de grado y tarjeta profesional, cuando el cargo lo exija.
4. Certificados de cursos o capacitaciones relacionadas con el cargo.
5. Certificados laborales adicionales
6. Referencias laborales verificables.
7. Certificaciones de experiencia específica requerida para el cargo.
8. Autorización para tratamiento de datos personales, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y normas de habeas data, esto conforme al Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia laboral vigente.
9. Pruebas técnicas y psicotécnicas cuando aplique.
10. Entrevistas por competencias.

ARTÍCULO 4: FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL CARGO. la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela, en aplicación al artículo 9 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, tendrá en cuenta los factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.

2. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.

3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.

4. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

CAPÍTULO II.
CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO – PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 5. CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN EL TÉRMINO DE DURACIÓN. La Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela, suscribirá los contratos de trabajo según las siguientes modalidades de duración, acorde con lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025:

1. Contratos a término indefinido.
2. Contratos a término fijo: Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este

artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

3. Contratos por duración de la obra o labor determinada: Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Se pueden suscribir contratos sucesivos cuando se trate de una obra distinta pactada por escrito o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

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

ARTÍCULO 6: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba no puede exceder de dos (02) meses.

PARÁGRAFO: En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (01) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando se celebren contratos sucesivos, no es válida la estipulación del período, salvo para el primer contrato. (Artículo 7° Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 7: TERMINACIÓN DEL CONTRATO EN PERIODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente, con o sin motivo alguno, sin preaviso y sin que haya lugar a indemnización por tal razón. Los dos (02) meses de período máximo de prueba, o el tiempo inferior que se pacte como tal, se tendrán en cuenta para la liquidación y el pago de todas las prestaciones sociales a las que haya lugar.

ARTÍCULO 8: APRENDICES. la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela vinculará aprendices para los oficios u ocupaciones que requieren formación académica o profesional metódica y completa, de conformidad con lo establecido en la Ley 789 de 2002, la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026.

CAPÍTULO III.
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 9. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas

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

ARTÍCULO 10. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

ARTÍCULO 11. APOYO DEL SOSTENIMIENTO. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO:: 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.

ARTÍCULO 12. OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA EN RELACIÓN CON LOS APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS APRENDICES. la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela deberá pagar los aportes al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales durante la fase lectiva al aprendiz, en calidad de dependiente.

PARÁGRAFO: Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las

prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 13. OCUPACIONES SOBRE LA CUALES PUEDE EXISTIR UN CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

ARTÍCULO 14. FORMACIÓN DUAL. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 15. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. En el caso de no contratar aprendices, la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela tendrá que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

CAPÍTULO IV.

JORNADA, HORARIOS DE TRABAJO, HORAS EXTRAS Y TIEMPO SUPLEMENTARIO

ARTICULO 16: DURACIÓN. (Artículo 161, C.S.T., Modificado por la Ley 2101 de 2021 y por la Ley 2466 de 2025). La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

ARTICULO 17: REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA LABORAL. Se reducirá de manera progresiva de la siguiente manera:

- A partir del 15 de Julio de 2023: Reducción de una (1) hora semanal, pasando de 48 a 47 horas.
- A partir del 15 de Julio de 2024: Reducción de una (1) hora semanal, pasando de 47 a 46 horas.
- A partir del 15 de Julio de 2025: Reducción de dos (2) horas adicionales, pasando de 46 a 44 horas.
- A partir del 15 de Julio de 2026: Reducción de dos (2) horas adicionales, llegando a la jornada definitiva de 42 horas semanales.

ARTICULO 18: DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. La jornada laboral podrá distribuirse en cinco (5) o seis (6) días a la semana, sin que ello implique una reducción en el salario, ni en los días de descanso o en los derechos adquiridos por los trabajadores. La asignación de los horarios será determinada por la empresa, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente y las necesidades operativas de la misma. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

ARTÍCULO 19: EXCEPCIONES EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO:

1. La Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada máxima legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

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

2. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

a) Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

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.

ARTÍCULO 20: JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, EL TRABAJADOR se obliga a cumplir los turnos dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, los cuales pueden ajustarse de acuerdo con las necesidades del servicio; en todo caso, no se podrá exceder la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los días laborables para el personal administrativo, son de lunes a viernes y excepcionalmente los sábados por necesidad del servicio, en el siguiente horario:

MAÑANA: 08:00 a.m. a 12:00 p.m. o 08:00 a.m. a 01:00 p.m.
HORA DE ALMUERZO: 12:00 p.m. a 01:00 p.m. o 01:00 p.m. a 02:00 p.m.
TARDE: 01:00 p.m. a 05:00 p.m. o 02:00 p.m. a 05:00 p.m.

La hora de almuerzo se escogerá en cada área de tal manera que en el proceso permanezca alguien del personal y con ello no alterar la continuidad del servicio. En este sentido, para el caso de la oficina principal, en la hora de almuerzo debe ser alterna entre recepcionista y otro funcionario para garantizar el acceso a las instalaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los días laborables, para el personal administrativo que trabaja en las diferentes oficinas, serán de lunes a viernes y excepcionalmente los sábados por necesidad del servicio, en el siguiente horario:

ARTÍCULO 21. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela y los trabajadores podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

El trabajador deberá actualizar la información cada tres (03) meses para que se mantenga la jornada flexible.

ARTÍCULO 22. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA EL CUIDADOR. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

ARTÍCULO 23: TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.); Trabajo

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

PARAGRAFO: En el evento que el Gobierno Nacional modifique lo ateniente al trabajo diurno y nocturno, el presente artículo se modificará, guardando estricta relación a la regulación de mayor jerarquía.

ARTÍCULO 24: TRABAJO SUPLEMENTARIO O EN HORAS EXTRAS. REGISTRO Y RELACIÓN. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de la máxima legal. la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la empresa. No se requerirá permiso del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras.

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

PARÁGRAFO: El Director Administrativo y de Recaudo será el único que puede autorizar las horas extras.

ARTÍCULO 25. LIMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 26. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

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.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para todos los efectos, cuando el presente reglamento haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

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

ARTÍCULO 27. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

PARAGRAFO PRIMERO: Todo trabajo suplementario, es decir, en horas extras que deban trabajar deben ser de igual forma programadas y aprobadas con antelación a su ejecución, por los responsables del proceso, quienes deben informarlo al Director Administrativo y de Recaudo.

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

CAPÍTULO V.
DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES, PERMISOS Y LICECENCIAS

ARTÍCULO 28: DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos o los días acordados por las partes en lugar del domingo y días de fiesta que sean reconocidos por medio de la Legislación Colombiana.

ARTÍCULO 29: VACACIONES ANUALES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (01) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, C.S.T.).

ARTÍCULO 30: SOLICITUD DEL PERIODO VACACIONAL. La empresa podrá advertir a los trabajadores que cumplan un año de servicio la posibilidad que tienen para disfrutar de sus vacaciones en el término de seis (06) meses. De no solicitar su disfrute dentro de ese plazo, estas serán concedidas oficiosamente sin afectar el servicio y la efectividad del descanso.

PARAGRAFO PRIMERO: La solicitud de vacaciones deberá tener el visto bueno del jefe de área para que no afecte el servicio.

ARTÍCULO 31: TIEMPO CON EL QUE EL EMPLEADOR DEBE DAR A CONOCER EL PERIODO DE VACACIONES. La Federación Nacional de Productores de Panela - Fedepanela deberá dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en la que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 32: REGISTROS. La Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela debe llevar un registro especial de vacaciones en el que se anotará: I) la fecha de vinculación de

cada trabajador, II) la fecha desde y hasta la que tomó sus vacaciones anuales y, finalmente III) la remuneración recibida por las mismas. (Artículo 187, C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO: En todo caso, todo trabajador deberá disfrutar sin excepción alguna el tiempo de vacaciones en el mismo año causado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los trabajadores que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo sin que hubieren causado vacaciones, tendrán derecho a que estas les sean reconocidas y compensadas en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. (Artículo 1°, Ley 995 de 2005).

PARÁGRAFO TERCERO: Las vacaciones no pueden ser objeto de compensación en dinero o acumulación en su uso y disfrute, salvo que por condiciones especiales y/o por la necesidad del servicio se requiera. El derecho a descansar, tratándose de las vacaciones, es de carácter principal y, el de compensarlas en dinero tiene un carácter excepcional porque sólo se otorga la remuneración económica cuando aquél ya no puede ejercitarse o disfrutarse. (Sentencia C-035 de 2005).

ARTÍCULO 33: INTERRUPCIÓN. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 34: ACUMULACIÓN. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (06) días hábiles continuos de vacaciones. Se puede convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (02) años.

ARTÍCULO 35: REMUNERACIÓN. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día en que comience a disfrutar de ellas.

ARTÍCULO 36: PERMISOS Y LICENCIAS. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias, siempre y cuando estén debidamente diligenciados en el formato suministrado y sean radicados con antelación, es decir, máximo tres (3) días a la fecha de la ejecución de la novedad.

ARTÍCULO 37: TIPOS DE PERMISOS Y LICENCIAS. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias, por las causas debidamente comprobadas que se mencionan a continuación sin que esta afecte su remuneración:

1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
4. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se

enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

5. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
6. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
7. Concurrir por enfermedad o lesión al servicio médico correspondiente.
8. Licencia por maternidad.
9. Descanso remunerado durante la lactancia, se concederán dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno por dicho concepto durante los primeros seis meses.
10. Licencia por paternidad, tendrá derecho a los días que la ley establezca de licencia remunerada, opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente en los términos de la Ley 2114 de 2021 y demás normas que lo modifiquen, complementen o aclaren.
11. Licencia parental compartida y licencia parental flexible en los términos de la Ley 2114 de 2021 y demás normas que lo modifiquen, complementen o aclaren.
12. Licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. El fallecimiento del ser querido debe demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
13. Las demás licencias establecidas por ley se tramitarán de acuerdo con la legislación vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones además de lo dispuesto en los procedimientos internos para cada caso:

1. Todas las provisiones y garantías establecidas en la licencia de maternidad y paternidad se hacen extensivas en el caso de adopción de menores.
2. La licencia remunerada por luto deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
3. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
4. Para las licencias de Maternidad y Paternidad, el trabajador deberá comunicar por cualquier medio expedito a la empresa la concesión dada por la EPS.
5. Para hacer efectivo el permiso de lactancia extendida, la trabajadora deberá manifestar cada dos meses que ejerce una lactancia permanente y continua al empleador. Si no se cumple este requisito, se considera que no tiene derecho al permiso respectivo y no goza de ningún tipo de fuero.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Federación Nacional de Productores de Panela - Fedepanela no estará obligada a conceder licencias remuneradas o licencias no remuneradas; los permisos por motivos personales serán concedidos previa valoración de las circunstancias que lo motivan teniendo en cuenta que no se perjudique el desarrollo de labores. El espacio empleado en este caso de permisos puede dejar de compensarse del salario.

ARTÍCULO 38. REQUISITOS Y PARÁMETROS PARA SOLICITAR Y CONCEDER PERMISOS. Para los permisos el trabajador deberá atender los siguientes parámetros adicionales a los que establezcan los procedimientos internos:

1. El trabajador que presente la novedad (de ausencia o retardo) deberá dar aviso previamente a su jefe inmediato y utilizar los respectivos formatos para solicitar el respectivo permiso.

2. Para el caso de los permisos que no sean médicos, el trabajador deberá dirigirse al jefe inmediato junto con el formato establecido, con anticipación de tres (03) días para solicitar el mismo. En el caso de que un trabajador no solicite el permiso de la forma aquí prevista o no presta el servicio cuando se niegue por parte del empleador, será considerada esta conducta como una falta grave y se aplicará lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo para tal efecto.

3. Para el caso de permisos por citas médicas, exámenes médicos o complementarios y/o terapias, el trabajador deberá dirigirse al jefe inmediato junto con el formato establecido, indicando la fecha, hora, tiempo requerido y soportes que justifican la necesidad.

4. Para el caso de citas médicas y que el trabajador no cuente con los soportes requeridos, es importante precisar que las evidencias de mensajes de texto o llamadas telefónicas NO cuentan con validez, en ese sentido, el trabajador podrá asistir a la cita y radicar el soporte de asistencia y copago a más tardar el día siguiente de esta.

5. De no contar con la legalización de dicho día, se entenderá como una ausencia injustificada.

6. Si existe un caso fortuito (hecho imprevisible) o fuerza mayor (hecho inevitable) deberá comunicarlo tan pronto tenga conocimiento a su jefe inmediato, por cualquier medio. Deberá coordinar con sus familiares en caso de no tener la posibilidad de hacerlo, que deben dar aviso de su ausencia inmediatamente ocurra el evento.

7. En cualquiera de los casos descritos, deberá entregar o remitir el soporte del caso fortuito o fuerza mayor en el término de un (1) día hábil.

8. El empleador evaluará si el soporte o las razones expuestas sobre la falta de prestación del servicio dada por trabajador son justas y suficientes y si no afectó o causó perjuicios al empleador.

9. En caso de ausencias, estas se entenderán como injustificadas cuando no se allegue el soporte respecto.

10. En caso de ausencia por enfermedad o remisión a urgencias, estas se entenderán como injustificadas, cuando no se someta a los exámenes médicos ordenados o cuando no dé aviso al empleador de su enfermedad o de la calamidad, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para comunicarlo y para someterse al examen en la oportunidad debida.

11. En el caso de no presentar soporte de la ausencia o del retardo, éste se tendrá como injustificado y, por lo tanto, el empleador procederá con las sanciones a que haya lugar o a evaluar una posible justa causa de terminación del contrato de trabajo, entendiendo el incumplimiento como una violación grave de las prohibiciones y de las obligaciones del trabajador.

12. Así mismo, como consecuencia de la falta de prestación del servicio, el empleador no está obligado a reconocer y pagar el subsidio de transporte (si es beneficiario de este), e igualmente perderá el derecho del pago del domingo de esa semana por no haber laborado la semana completa.

13. En caso de contar con incapacidades, estas deben cumplir con los requisitos indicados en el Decreto 1427 de 2022.

14. De contar con incapacidades emitidas por médicos particulares, empresas de medicina prepagada o cualquier otra institución de salud, las mismas se deben transcribir ante la EPS.

15. El trámite de la trascripción debe ser realizado directamente por el trabajador ante su EPS, por consiguiente, se entiende que la expedición inicial de la incapacidad si ésta no se ha presentado a la EPS para ser transcrita, no cuenta como documento soporte para tramitar el reconocimiento económico que corresponde realizar al empleador según art. 121 del Decreto 019 de 2012.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de lo establecido en este artículo por parte del trabajador, constituye falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.

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

ARTÍCULO 39: FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela 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, entre otras; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 40: SALARIO INTEGRAL: En los eventos que 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 sociales, 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.

ARTÍCULO 41: El valor del salario se pagará y/o consignará al trabajador directamente. En principio los pagos se efectuarán mensualidades. El pago se podrá hacer mediante transferencia electrónica en la cuenta bancaria que tenga el trabajador a su nombre en una entidad financiera.

La Empresa podrá establecer períodos de pagos diferentes al anteriormente enunciado, en forma individual o grupal en eventos extraordinarios.

Para todos los efectos el valor de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones se calcularán sobre meses de 30 días y años de 360 días.

CAPÍTULO VII.
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 42: El Orden Jerárquico de los cargos existentes en Fedepanela, es el siguiente:

1. Gerente General
2. Directores
3. Asistente de Gerencia
4. Delegados de Recaudo
5. Mensajero
6. Auxiliar administrativo y recepcionista
7. Auxiliar de servicios generales

PARAGRAFO PRIMERO: El anterior orden jerárquico estará sujeto a los cambios y modificaciones que la Federación Nacional de Productores de Panela - Fedepanela haga, de conformidad con la implementación de las nuevas estructuras administrativas que a futuro surjan dentro de la Federación, evento en el cual se entenderán incorporadas al presente reglamento interno de trabajo.

PARAGRAFO SEGUNDO: Tienen autoridad y facultad para impartir ordenes en la empresa el Gerente General y los directores y aquellas personas a quienes el gerente general otorgue tales atribuciones.

PARAGRAFO TERCERO: El Representante Legal Principal y Suplente de la Federación Nacional de Productores de Panela - Fedepanela es quien tiene la potestad de imponer sanciones y/o terminar contratos de trabajo y las personas que se establezcan mediante la delegación de funciones.

CAPÍTULO VIII.

OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DEBERES DE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 43: Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. A este efecto, en todo establecimiento o lugar donde se preste el servicio que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 23 del Reglamento Interno de trabajo.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, el empleador deberá practicarle un examen ocupacional de retiro y darle la respectiva certificación. En ella debe constar si a su ingreso o durante su permanencia fue sometido a un examen médico. A su vez, se entenderá que el trabajador eludió o dilató la práctica del examen con culpa, si pasados cinco (05) días desde su retiro no se presenta para la práctica del examen médico, pese haber recibido la orden correspondiente.
8. Si el trabajador para prestar sus servicios tuvo que cambiar de residencia, el empleador deberá pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Ahora, si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que convivieren con él. Lo anterior solo es aplicable cuando el empleador solicite expresamente al trabajador por escrito, la prestación de sus servicios en un lugar distinto al pactado inicialmente en su contrato de trabajo.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto por las leyes.
10. Abrir y mantener actualizados los registros de horas extras.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, licencias establecidas, incapacidades médicas general o profesional. No producirá efecto alguno el despido que el Jefe Inmediato comunique al trabajador en tales periodos, o, que, si acude un preaviso, este expire durante los descansos o las licencias.
12. Llevar un registro de inscripción de las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Afiliar a los trabajadores a la seguridad social, cajas de compensación, subsidio familiar y fondos de cesantías con excepción del Fondo Nacional del Ahorro caso en el cual es el trabajador quien realiza la afiliación.
14. Cumplir con las salas de lactancia en los casos en que esté obligado según la Ley 1823 del 2017 y la Ley 2303 de 2023.
15. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

16. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, de acuerdo con el término establecido por la Ley 2466 de 2025, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
17. 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.
18. 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.
19. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.
20. Evaluar cuando las condiciones del servicio lo permitan, las jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo a distancia para trabajadores que tengan responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos menores de edad, personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, previa certificación de su calidad de cuidador.
21. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
22. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

ARTÍCULO 44: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Actuar de buena fe en la ejecución del contrato de trabajo.
9. Mantener en forma permanente una buena actitud en el desarrollo de su gestión laboral.
10. Mantener el respeto y subordinación con los superiores.
11. Mantener el respeto con sus compañeros de trabajo.
12. Tener respeto por los clientes y personas que estén en las instalaciones en donde preste el servicio.
13. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores, utilizando un lenguaje respetuoso.
14. Brindar una atención y trato adecuado, respetuoso y cortés a los usuarios, contratistas, proveedores, clientes, compañeros de trabajo y superiores.
15. Atender a los usuarios, proveedores, clientes, contratistas con calidad, respeto y velando por una completa armonía.
16. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad y colaboración en el orden moral y disciplina general de la Federación Nacional de Productores de Panela - Fedepanela.
17. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
18. Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor.
19. Cumplir con todas las medidas de bioseguridad que el empleador determine.
20. El trabajador deberá portar el carné o la identificación establecida.
21. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles de calidad, puntualidad, preparación, contenido, cuidado y pericia que le señale el empleador o los que su oficio le imponga.
22. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores.
23. No faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso del empleador.
24. Cumplir con el horario de trabajo establecido por el empleador para el desarrollo de sus labores.
25. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
26. Destinar el horario de trabajo para cumplir con las actividades y obligaciones contratadas con la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela.
27. No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el contrato de trabajo sin la autorización del empleador.
28. No atender, durante las horas de trabajo, asuntos u ocupaciones distintas a las que el EMPLEADOR le encomiende.
29. No consentir ni permitir que funcionarios de otras sedes, terceras personas ajenas al empleador ingresen a las instalaciones de la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela, sin autorización previa y escrita del empleador.
30. Reportar al empleador tan pronto tenga conocimiento, sobre los eventos inusuales que surjan con la información y los recursos físicos asignados al trabajador en virtud de sus obligaciones

laborales, con el fin de evitar daños y perjuicios a la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela de cualquier índole.

31. No sustraer los útiles de trabajo, ni ninguna clase de elementos o artefactos, para realizar actividades diferentes a las autorizadas por el empleador o en beneficio personal del trabajador, salvo autorización previa y escrita del representante legal de la compañía.
32. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
33. No portar dentro de las instalaciones del empleador o de sus clientes sustancias alucinógenas de cualquier tipo o bebidas alcohólicas.
34. Custodiar, administrar y controlar de manera diligente, transparente y verificable los inventarios, especies venales, cintas, documentos, formularios, plataformas tecnológicas, bases de datos y demás elementos relacionados con el recaudo de la cuota de fomento panelero, respondiendo por su adecuado manejo y destinación.
35. Registrar de manera exacta, completa, oportuna y verificable toda operación relacionada con la comercialización, entrega, activación, distribución, control y recaudo de las cintas o mecanismos establecidos para el recaudo de la cuota de fomento panelero, conforme a los procedimientos internos establecidos por FEDEPANELA y la normatividad aplicable.
36. Abstenerse de comercializar, entregar, distribuir o autorizar la circulación de rollos de cinta, o mecanismos de recaudo sin el correspondiente registro, activación, validación o autorización en las plataformas y sistemas oficiales definidos por la Federación Nacional de Productores de Panela – FEDEPANELA.
37. Suministrar información cierta, verificable, íntegra, completa y oportuna a la Dirección Administrativa, Financiera, de Recaudo, órganos de control y superiores jerárquicos, absteniéndose de alterar, omitir, ocultar, manipular o presentar información irreal o inconsistente relacionada con el recaudo, inventarios, operaciones administrativas o manejo de recursos parafiscales.
38. Abstenerse de elaborar, alterar, modificar, adulterar, destruir, ocultar, suprimir, falsificar o utilizar indebidamente documentos físicos o electrónicos, públicos o privados, firmas, registros, soportes, reportes, autorizaciones, comprobantes o cualquier documento relacionado con las actividades de recaudo, control e inventarios administrados por FEDEPANELA.
39. No falsificar firmas, sellos, autorizaciones, soportes documentales, registros físicos o electrónicos, ni efectuar actuaciones que puedan constituir conductas contrarias a la ley penal, disciplinaria o administrativa, especialmente aquellas relacionadas con falsedad documental, fraude, abuso de confianza, administración desleal o afectación de recursos parafiscales.
40. Reportar inmediatamente a sus superiores cualquier irregularidad, pérdida, diferencia de inventario, alteración documental, inconsistencia en plataformas, fallas de control o situaciones que puedan afectar los recursos, bienes o sistemas administrados por la Federación Nacional de Productores de Panela – FEDEPANELA.
41. Garantizar la trazabilidad, integridad, conservación y seguridad de la información física y digital relacionada con el recaudo de la cuota de fomento panelero y los recursos administrados por FEDEPANELA.
42. Utilizar exclusivamente los procedimientos, plataformas tecnológicas, usuarios, claves, accesos y mecanismos autorizados por FEDEPANELA para el desarrollo de las operaciones de recaudo, control, inventarios y reportes administrativos.

43. Abstenerse de obtener beneficios personales o para terceros mediante el uso indebido de bienes, inventarios, especies venales, información, recursos o herramientas administradas por FEDEPANELA en desarrollo de la gestión del Fondo de Fomento Panelero.
44. Actuar con especial diligencia, responsabilidad, lealtad y transparencia en la administración de recursos parafiscales, teniendo en cuenta que los mismos son recursos públicos destinados al fortalecimiento del subsector panelero y se encuentran sometidos a vigilancia, control fiscal y demás disposiciones legales aplicables.
45. Cumplir con las indicaciones contenidas en el perfil de cargo y funciones elaborado por el empleador, el cual, el trabajador declara conocer y aceptar.
46. Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso.

PARÁGRAFO PRIMERO: El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con el manejo de inventarios, recursos parafiscales, información institucional, documentos físicos o electrónicos y sistemas de recaudo constituye falta grave, sin perjuicio de las acciones disciplinarias, laborales, fiscales, civiles, administrativas y penales a que haya lugar conforme a la legislación colombiana vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ningún trabajador podrá ser objeto de trato discriminatorio, represalia o afectación laboral por ejercer de manera legítima su derecho a la desconexión laboral conforme a la normatividad vigente.

PARAGRAFO TERCERO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones descritas en este reglamento, así sea por primera vez, se considera que incurre en una violación grave de las obligaciones y se califica como falta grave. Por lo tanto, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

ARTÍCULO 45: PROHIBICIONES PARA LA FEDERACIÓN NACIONAL DE PRODUCTORES DE PANELA - FEDEPANELA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de las siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
b) Las cooperativas 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 que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, 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 numeral 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o a adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que se ofenda su dignidad.
10. Tolerar cualquier comportamiento de los trabajadores que puedan constituir acoso laboral.
11. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
12. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo.
13. Generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
15. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
16. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
18. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
19. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 46. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer del establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas o incitar a su declaración o mantenimiento, participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
8. Cometer alguna falta de probidad u honradez.
9. Adulterar o modificar las certificaciones de cualquier clase emitidas por el empleador.
10. Presentar incapacidades que no hayan sido emitidas por el médico tratante de la EPS con el fin de hacerlas valer ante el empleador y/o la EPS y justificar así, la falta de prestación del servicio.
11. Presentar incapacidades modificadas, adulteradas o que no correspondan a las emitidas por la EPS.
12. Fingir enfermedad para ausentarse del trabajo.
13. Realizar actos inmorales con los compañeros de trabajo en el interior de la Empresa o en las entidades donde se presten los servicios.
14. Hacer comentarios de cualquier clase sobre la preferencia sexual de los trabajadores, o de su condición económica o de su raza o sexo.
15. Entorpecer el adecuado desarrollo de las actividades cuando los trabajadores tienen entre sí alguna relación sentimental.
16. Sustraer bienes, objetos y/o materiales propios de la Empresa o de las entidades donde se presta el servicio, sin autorización por escrito del jefe inmediato.
17. No se permite la posesión, consumo, comercialización de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas, en las instalaciones de la empresa ni en las entidades donde se presta el servicio.
18. Ingerir alimentos o bebidas en lugares que puedan poner en peligro la calidad del trabajo, como documentos o elementos asignados por la Empresa o entidades donde se presta el servicio salvo autorización del empleador.
19. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o sustancias enervantes o psicoactivas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción. Sin importar el cargo, no podrá laborar o visitar las áreas de trabajo presentando ese estado.
20. Está prohibido entregar a sus compañeros o terceros la clave asignada al correo institucional de la Empresa, por tanto, la clave asignada es personalísima y su uso es responsabilidad del trabajador.
21. No se permite fumar al interior de las instalaciones de la Empresa o en las entidades donde se presta el servicio, en reuniones o asambleas de índole laboral convocadas por la empresa o terceros interesados.
22. Ingerir dentro de las instalaciones de la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela, bebidas alcohólicas o embriagantes o sustancias narcóticas o tóxicas de

cualquier clase, o elementos sólidos o líquidos que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia, presentarse a las instalaciones de la compañía bajo los efectos de las mismas, así como recomendar, patrocinar o promover, por sí o por interpuesta persona, entre sus compañeros de trabajo o demás personal del establecimiento, tales conductas.

23. Destinar tiempo para la utilización inadecuada del chat empresarial en actividades diferentes a las actividades específicas de su trabajo.
24. Utilizar su tiempo de trabajo en cosas distintas a sus labores, tales como: leer periódicos, revistas, cartas, ajenas a su ocupación, así como dormir, formar grupos y hacer colectas sin autorización de las autoridades de la compañía.
25. Portar cualquier tipo de arma en la Empresa o en las entidades donde se presta el servicio, con excepción de las personas que tengan previa autorización.
26. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceras personas, o, que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
27. Limpiar, engrasar o reparar maquinas o equipos que se encuentren en movimiento o que no le fueron asignados.
28. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, sin permiso de la Federación.
29. No dar aviso oportuno a la Federación o en las entidades donde se presta el servicio, en caso de faltas al trabajo por cualquier causa.
30. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del horario establecido sin justa causa.
31. Cambiar de horario sin autorización de la Federación.
32. Incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
33. Realizar durante la jornada de trabajo y/o en las instalaciones del empleador o de sus clientes colectas, rifas, ventas, suscripciones, negocios jurídicos tales como contratos de cuentas por participación, compraventas, leasing, permutas o cualquier tipo de contrato regulado por las leyes vigentes.
34. Hacer actos insalubres dentro de las instalaciones de la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela tales como miccionar, arrojar basura por fuera de los sitios establecidos.
35. Retirar de las instalaciones de la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela bienes, objetos en custodia, animales sin autorización del empleador.
36. Se prohíbe realizar actividades ajenas a las funciones de la Empresa o de las entidades donde se presta el servicio, que alteren su normal desarrollo, por lo que le está prohibido al trabajador, distraer el tiempo destinado al trabajo, en labores o gestiones personales que no tengan relación con sus labores asignadas.
37. Hacer préstamos en dinero o solicitarlos a los trabajadores de la Federación.
38. Discutir en las instalaciones de la Federación, durante la jornada laboral, sobre cuestiones relacionadas con política, religión o deportes.
39. Ejercitar o promover la discriminación por motivos de raza, etnia, religión, sexo, pensamiento político, etc., al interior de la Federación.

40. Propiciar, promover, organizar o participar en actividades de carácter político, religioso, de apuestas, rifas, juegos de azar, pronósticos deportivos, ventas por catálogo o cualquier otra actividad ajena a las funciones laborales, durante la jornada de trabajo o dentro de las instalaciones físicas o virtuales de la Federación, cuando ello interfiera con el adecuado desempeño de sus funciones, afecte el ambiente laboral, comprometa los recursos institucionales o pueda generar conflictos de interés o afectar la imagen y reputación de la entidad.
41. Organizar o realizar cualquier tipo de reuniones ajenas al desarrollo de su labor, en las instalaciones de la Federación.
42. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros, jefes o subalternos.
43. Alterar o suprimir las instrucciones, avisos, circulares o boletines colocados por la Federación.
44. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma el respeto a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, por razones laborales o motivos personales, encontrándose en predios, oficinas, instalaciones de la Federación.
45. Sostener o promover altercados verbales y físicos, hacer escándalos con jefes superiores, subalternos o compañeros de trabajo, encontrándose en predios, oficinas, instalaciones de la Federación.
46. Generar rumores o hacer comentarios mal intencionados que atenten contra la dignidad e integridad de los compañeros de trabajo.
47. Adulterar las tarjetas de control de entradas y salidas o marcar las de otro u otro trabajador, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro del tiempo.
48. Negarse a mostrar o entregar el carné, tarjetas de seguridad o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use, usar el de otro o hacer enmendaduras. Este es personalísimo y su uso es responsabilidad del trabajador.
49. Presentarse al trabajo desaseado, en condiciones no higiénicas o permanecer en el en esas condiciones.
50. Ingresar a las instalaciones de la Federación material pornográfico o lesivo, reservándose la compañía el derecho a retirar dicho material y sancionar al infractor
51. El ingreso a páginas de internet con contenido pornográfico implícito o explícito .
52. No cumplir con las medidas sanitarias e higiénicas de prevención y seguridad impartidas por la Federación, negarse a utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren de conformidad con el oficio que desempeñe y demás disposiciones del área de Seguridad y Salud en el trabajo.
53. Coartar la libertad para que los demás trabajadores presten o no sus servicios en la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela o promover de cualquier manera la disminución intencional de la ejecución de las funciones de cualquier trabajador.
54. Cambiar el horario de trabajo sin previa autorización escrita por parte de su jefe inmediato.
55. Solicitar y recaudar dinero de forma periódica a los trabajadores con el fin de celebrar cumpleaños o cualquier otra fecha.
56. Comprar, vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones del empleador y en horario laboral.

57. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros jefes, subalternos o personal del cliente.
58. No utilizar los elementos de seguridad, protección y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
59. No utilizar la dotación entregada o negarse a recibirla.
60. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma al respeto a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, a los usuarios de los servicios de EL EMPLEADOR o a quienes por razón de negocios u otra razón circunstancia o motivo estuvieran en predios, oficinas o instalaciones del empleador o de sus clientes.
61. Violar el contenido de la correspondencia interna o externa o cualquier otro documento perteneciente a la Federación, cuando no estuviere debidamente autorizado para ello.
62. Celebrar o intentar celebrar negocios personales de cualquier índole, por sí o por interpuesta persona, con funcionarios, contratistas o proveedores al servicio del empleador.
63. Incumplir el contrato de trabajo, el reglamento de trabajo, las políticas internas y demás reglamentos señalados por el Empleador.
64. Desatender las instrucciones, órdenes o indicaciones impartidas por su Jefe inmediato o sus superiores.
65. Omitir información sobre su estado de salud que pueda ocasionar perjuicios al empleador y al mismo trabajador.
66. Alterar, adulterar, modificar, destruir, ocultar, sustraer, inutilizar o hacer uso indebido de documentos físicos o electrónicos relacionados con el recaudo, inventarios, distribución, activación, control o administración de la cuota de fomento panelero.
67. Falsificar, imitar, reproducir, modificar o utilizar indebidamente firmas, sellos, autorizaciones, formatos, reportes, registros, soportes o documentos públicos o privados relacionados con las actividades desarrolladas por la Federación Nacional de Productores de Panela – FEDEPANELA.
68. Registrar, reportar, remitir o suministrar información falsa, inexacta, incompleta, alterada, simulada o contraria a la realidad a la Dirección Administrativa, Dirección de Recaudo, órganos de control, auditorías internas o externas, entidades públicas o superiores jerárquicos.
69. Comercializar, vender, distribuir, entregar, trasladar o permitir la circulación de rollos de cinta, mecanismos de recaudo o elementos asociados a la cuota de fomento panelero sin la correspondiente activación, validación, registro o autorización en las plataformas oficiales establecidas por FEDEPANELA.
70. Omitir el registro de operaciones, recaudos, inventarios, movimientos de especies venales o cualquier transacción relacionada con recursos parafiscales administrados por la Federación.
71. Manipular, intervenir, alterar o eludir los controles tecnológicos, sistemas de información, plataformas de recaudo, bases de datos o mecanismos de trazabilidad implementados por FEDEPANELA para el control de la cuota de fomento panelero.
72. Ocultar información, soportes, inventarios, novedades, inconsistencias o irregularidades relacionadas con el recaudo de la cuota de fomento panelero o con el manejo de recursos administrados por la Federación.

73. Obtener provecho propio o para terceros mediante el uso indebido de inventarios, cintas, especies venales, documentos, información reservada, recursos parafiscales o bienes administrados por FEDEPANELA.
74. Autorizar, tolerar, facilitar o participar en operaciones de recaudo, comercialización o control que desconozcan los procedimientos institucionales, los mecanismos de trazabilidad o las disposiciones legales aplicables a los recursos parafiscales.
75. Utilizar usuarios, claves, accesos o perfiles tecnológicos asignados a otros trabajadores o permitir que terceros accedan a los sistemas institucionales sin autorización expresa de FEDEPANELA.
76. Destruir, eliminar, ocultar o alterar evidencias físicas o digitales que puedan ser requeridas en auditorías, investigaciones internas, procesos disciplinarios, fiscales, administrativos o judiciales.
77. Incurrir en conductas que puedan configurar presuntos delitos contra la administración pública, la fe pública, el patrimonio económico o los recursos parafiscales, incluyendo, entre otros, falsedad en documento público o privado, fraude procesal, abuso de confianza, administración desleal, concierto para delinquir, ocultamiento o destrucción de documento público y corrupción privada.
78. Incumplir los procedimientos de control interno, auditoría, custodia documental, manejo de inventarios y administración de especies venales establecidos por FEDEPANELA para la protección de los recursos del Fondo de Fomento Panelero.
79. Impedir, obstaculizar o desatender las labores de verificación, auditoría, seguimiento, inspección o control efectuadas por FEDEPANELA, revisoría fiscal, auditoría interna, entidades de vigilancia o autoridades competentes.
80. Mantener inventarios físicos, registros documentales o reportes digitales inconsistentes, injustificados o contrarios a los movimientos reales de las especies venales y mecanismos de recaudo administrados por la Federación.
81. Negarse, sin causa justificada, a asistir o participar en simulacros, capacitaciones, entrenamientos, evacuaciones o demás actividades relacionadas con la gestión del riesgo, la prevención de emergencias y la atención de desastres, así como desatender las instrucciones impartidas por los responsables de seguridad y salud en el trabajo o por las brigadas de emergencia de la Federación.
82. Realizar, promover, facilitar o participar en conductas de acoso, hostigamiento, intimidación, discriminación, difamación, persecución, amenazas o cualquier forma de violencia digital o cibernética contra trabajadores, contratistas, directivos, clientes, proveedores o terceros vinculados a la Federación, mediante redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea (incluyendo WhatsApp, Facebook, X, Tik Tok y similares), correos electrónicos, foros, plataformas digitales o cualquier otro medio tecnológico, así como difundir contenidos ofensivos, injuriosos, calumniosos, denigrantes o que afecten la dignidad, honra, intimidad, buen nombre o reputación de las personas o de la Federación.

PARÁGRAFO PRIMERO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones descritas en este reglamento, así sea por primera vez, se considera que incurre en una violación grave de las obligaciones y se califica como falta grave. Por lo tanto, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando el trabajador incurra en cualquiera de las prohibiciones descritas en este reglamento, así sea por primera vez, se considera que una violación grave de las prohibiciones y se califica como falta grave. Por lo tanto, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO
FACULTADES DISCIPLINARIAS Y TRÁMITE

ARTÍCULO 47: FACULTAD PARA ADELANTAR LOS PROCESOS DISICPLINARIOS. La autoridad disciplinaria para adelantar los procesos disciplinarios laborales de la Federación es la Dirección Administrativa y de Recaudo. Esta dirección, antes de imponer una sanción disciplinaria, deberá dar al trabajador la oportunidad de ser oído, teniendo en cuenta que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. (Artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 48. DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem (no podrá ser sancionada dos veces por el mismo hecho).

ARTÍCULO 49. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA IMPONER SANCIONES: El procedimiento disciplinario laboral comprende las siguientes etapas:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.

2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.

3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la causa o motivo de la decisión.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez.

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

ARTÍCULO 50: REPORTE DE LA NOVEDAD. El encargado para reportar los hechos y entregar las pruebas será el jefe inmediato. Este trámite se realiza en el formato de reporte de novedades disciplinarias en el que se especifican las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron las presuntas infracciones y deberá justificar las razones de la fecha del reporte de la falta para asegurar el cumplimiento del principio de inmediatez.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Gerente General, también puede proceder de oficio con la solicitud de inicio de un proceso disciplinario debido al conocimiento de la conducta de algún trabajador que pueda constituir un incumplimiento de las obligaciones o incurrir en las prohibiciones. Posteriormente al recibido del reporte de las novedades disciplinarias, la Dirección Administrativa y de Recaudo determinara si se procede con la solicitud de explicaciones por escrito o la citación a diligencia de descargos.

ARTÍCULO 51. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado y asegurar el cumplimiento del debido proceso establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 52. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ESPECÍFICO PARA IMPONER SANCIONES.

Enterada la Federación Nacional de productores de panela - Fedepanela de una o más presunta(s) comisión(es) por parte del trabajador de una conducta o varias que puedan generar una sanción disciplinaria, deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. DECLARACIÓN: Con el fin de esclarecer los hechos puestos en conocimiento, se podrá citar a declarar tanto al trabajador o a terceros, previo al inicio del proceso disciplinario o en el transcurso de éste.
2. APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO: Cuando el empleador tenga conocimiento de una conducta que pueda constituir un incumplimiento de obligaciones o incurrir en prohibiciones, procederá a la apertura del proceso disciplinario. En este caso, se citará a él o los trabajadores implicados para escucharlos en diligencia de descargos.
3. DESCARGOS: El empleador podrá solicitar, según su criterio, que el trabajador presente por escrito los descargos a que haya lugar, dentro del término que la Federación Nacional de productores de panela – Fedepanela estime conveniente no inferior a cinco (5) días o si se deberá presentar a rendir descargos en la fecha y hora indicadas en la comunicación de forma presencial o virtual. En esta etapa el trabajador podrá presentar su versión de los hechos, controvertir las pruebas

y allegar las que considere pertinentes. Si se niega a firmar el acta, esta podrá suscribirse por un testigo.

4. DECISIÓN: Una vez se surta el trámite anterior, la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela determinará si hubo responsabilidad disciplinaria laboral y proferirá la respectiva decisión la cual surtirá efectos tan pronto sea notificada al trabajador por cualquier medio.

5. IMPUGNACIÓN: El trabajador podrá impugnar la decisión dentro de los 2 días hábiles siguientes a la notificación para que la sanción impuesta sea revisada, indicando por escrito los motivos justificados de su inconformidad, junto con la documentación que considere pertinente. La decisión será tomada en segunda instancia por la Gerencia General; en caso de no interponer ningún recurso se entenderá que la decisión queda en firme con todos sus efectos legales el mismo día en que fue proferida.

PARÁGRAFO PRIMERO: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador, deberá contener lo siguiente:

1. La apertura del proceso disciplinario.
2. Fecha, hora y lugar en el que se llevará a cabo la diligencia.
3. Los hechos o conductas que motivaron la apertura del proceso disciplinario.
4. Las posibles faltas o incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador. la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela indicará las normas de las faltas las cuales deben estar consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo o la ley.
5. La posibilidad de aportar pruebas que soporten su defensa en la diligencia.

Se notificará a la organización sindical, de existir, a la que se encuentre afiliado el trabajador implicado

ARTICULO 53. SOLICITUD DE EXPLICACIONES POR ESCRITO – DESCARGOS POR ESCRITO. Se definirá por parte de la Dirección Administrativa y de Recaudo, si el proceso asignado reviste una gravedad leve o grave, a fin de que el trabajador haga ejercicio de su derecho de defensa mediante una comunicación escrita en la que dé su versión de los hechos y adjunte las pruebas que pretende hacer valer.

La solicitud deberá ser enviada al jefe Inmediato mediante correo electrónico para que este notifique al Trabajador del caso. El Trabajador responderá por escrito a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibido, explicando claramente las razones por las cuales incurrió o no en la falta y allegando las pruebas que considere para su defensa, escrito que deberá remitir o entregar al jefe Inmediato.

Una vez el trabajador haya entregado sus explicaciones escritas, el Jefe Inmediato deberá retornar a través del correo electrónico al abogado de la Dirección Jurídica para que conozca el proceso y las explicaciones escritas presentadas. En caso de que, el trabajador sea debidamente notificado y no responda a la solicitud de explicaciones en el término otorgado, y en consecuencia no ejerza su derecho de defensa, así lo hará saber el Jefe Inmediato.

ARTICULO 54. DECISIÓN. Se comunicará por escrito al trabajador la sanción disciplinaria que se le va a aplicar, la conducta que originó la sanción y el fundamento normativo y probatorio que fue la base para sancionar. Así mismo, se le informará que tiene derecho a impugnar la decisión si así lo considera.

Elaborada la decisión, se enviará para firma al Jefe Inmediato o a la persona encargada de la Dirección Administrativa y de Recaudo para la notificación, por tal motivo deberá imprimir dos ejemplares, uno de ellos para el trabajador, y el otro en el que obrará la firma, fecha y hora de recibido por parte del trabajador, el cual retornará mediante correo electrónico.

Una vez finalizado el proceso, todas las actuaciones realizadas se archivarán en la carpeta del trabajador.

ARTÍCULO 55: CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS PRESENCIAL O VIRTUAL

Es la comunicación mediante la cual la Federación Nacional de Productores de Panela – FEDEPANELA informa al trabajador la apertura de una actuación disciplinaria interna y lo cita a diligencia de descargos, la cual podrá realizarse de manera presencial o virtual, indicándole la fecha, hora, medio, plataforma, lugar de realización y los hechos objeto de análisis relacionados con la presunta falta disciplinaria o incumplimiento laboral.

La citación deberá contener como mínimo:

a) Identificación del trabajador.
b) Relación clara y concreta de los hechos objeto de investigación.
c) Fecha, hora y lugar o medio virtual dispuesto para la diligencia.
d) Indicación de las posibles normas, obligaciones o prohibiciones presuntamente vulneradas.
e) La advertencia sobre el derecho del trabajador a ejercer su defensa, presentar explicaciones, solicitar o aportar pruebas y estar acompañado.

La notificación de la citación podrá efectuarse personalmente, mediante correo electrónico institucional o personal registrado por el trabajador, mensaje de datos, correo certificado o cualquier medio verificable de comunicación que garantice el conocimiento de la diligencia y permita conservar evidencia de su envío y recepción.

Cuando la diligencia se realice de manera virtual, FEDEPANELA garantizará condiciones razonables de acceso, identificación, comunicación y participación del trabajador, así como mecanismos de registro o soporte de la actuación, respetando la confidencialidad y protección de datos personales.

El trabajador deberá asistir a la diligencia programada y podrá presentar verbalmente o por escrito sus descargos, explicaciones y pruebas relacionadas con los hechos investigados.

En caso de inasistencia, el trabajador deberá informar y justificar los motivos de su ausencia, a más tardar dentro del día hábil siguiente a la fecha programada para la diligencia. Si la justificación no

resulta suficiente o no es presentada oportunamente, FEDEPANELA podrá continuar el trámite disciplinario y adoptar la decisión correspondiente con fundamento en las pruebas válidamente recaudadas dentro del proceso, dejando constancia de ello.

PARÁGRAFO PRIMERO: La inasistencia injustificada del trabajador a la diligencia de descargos no suspende ni invalida el procedimiento disciplinario interno, siempre que se garantice el debido proceso y el derecho de defensa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las diligencias de descargos podrán ser documentadas mediante actas, grabaciones, registros electrónicos o cualquier mecanismo idóneo de conservación de la información, los cuales harán parte integral del expediente disciplinario interno.

PARÁGRAFO TERCERO: El procedimiento disciplinario adelantado por FEDEPANELA observará los principios de legalidad, proporcionalidad, confidencialidad, buena fe, contradicción, imparcialidad y debido proceso.

PARÁGRAFO CUARTO: La diligencia de descargos presencial o virtual podrá ser grabada por medios audiovisuales por parte de la Federación Nacional de Productores de Panela – FEDEPANELA, con el fin de garantizar la fidelidad del registro de la actuación, la conservación de la prueba, el debido proceso, el derecho de defensa y la trazabilidad del procedimiento disciplinario interno.

La utilización, almacenamiento, custodia y tratamiento de dichas grabaciones se realizará conforme a los principios de confidencialidad, finalidad, acceso restringido, seguridad y circulación limitada previstos en la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios y las políticas institucionales de tratamiento de datos personales de FEDEPANELA.

Las grabaciones harán parte integral del expediente disciplinario y podrán ser utilizadas exclusivamente para fines relacionados con el procedimiento interno, actuaciones administrativas, judiciales o requerimientos de autoridad competente. El trabajador será informado previamente sobre la realización de la grabación al inicio de la diligencia.

ARTÍCULO 56: DILIGENCIA DE DESCARGOS PRESENCIALES O VIRTUALES. Llegado el día y la hora prescrita en la citación cuando esta se realice de forma presencial o virtual, deberá adelantarse la diligencia formulando preguntas al trabajador por las cuales se permitan aclarar los hechos objeto de investigación. Se concederá la palabra al trabajador para que responda las preguntas que sobre los hechos le sean formulados y para que aporte las pruebas que considere pertinentes. Esto a fin de esclarecer las posibles faltas cometidas por el trabajador.

En la diligencia de descargos al trabajador se le pondrá de presente:

1. Su asistencia a la diligencia es de carácter meramente laboral y de manera voluntaria.

2. En garantía a su derecho de defensa y debido proceso tiene derecho a no declarar contra sí mismo, por lo que está en libertad de responder o no a los cargos que se le imputarán y hechos que se expondrán.
3. Si decide responder, se le pide que lo haga de manera espontánea, concreta y fiel con la realidad de los hechos tal como a su forma de ver sucedieron, aceptando o no los cargos que se le imputaran o dando las explicaciones que considere, pudiendo solicitar las pruebas que tiendan a justificar, atenuar, o demostrar su no participación en los hechos que se le expondrán como soporte de dichos cargos.
4. Una vez iniciada la diligencia, en cualquier momento podrá darla por terminada manifestando que no continuará respondiendo, por lo que esta quedará en el estado que se encuentre, sin que pueda retirar, aclarar o adicionar lo que hasta ese instante hubiese manifestado.

ARTÍCULO 57: DECISIÓN. Las decisiones que se tomen en los procesos disciplinarios laborales se realizarán en el menor tiempo posible y estarán sujetas a las sanciones disciplinarias estipuladas en este Reglamento Interno. Una vez finalizado el proceso disciplinario laboral, todas las actuaciones realizadas se archivarán en la carpeta del trabajador.

PARÁGRAFO: Contra las decisiones disciplinarias tomadas por la empresa, procede el recurso de reconsideración dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la decisión, el cual será resuelto por la Gerencia General en el término de quince (15) días hábiles a partir del envío.

CAPÍTULO X.
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 58. La Federación Nacional de Productores de Panela - Fedepanela no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114 C. S. T.).

ARTÍCULO 59. SANCIONES APLICABLES. Las sanciones aplicables a los trabajadores por parte de la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela, son:

1. Llamados de atención. Se podrán imponer, a juicio del empleador, cuando se compruebe que el trabajador incurre en una falta catalogada como leve. El empleador determinará según el caso, cuándo impone un llamado de atención previsto para las faltas leves. No obstante, el empleador podrá definir según su criterio, si en el caso de la comisión de una falta grave habría lugar a una amonestación de esta naturaleza.

2. Suspensiones: Por la primera vez que se cometa una falta no puede exceder de 8 días; Por la segunda vez no podrá superar los 2 meses. El empleador podrá dejar de pagar el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Se aplica para las faltas graves y leves y para quien incurra en las prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: El recordatorio de funciones no tiene carácter sancionatorio y el empleador lo puede realizar según su criterio, aún sin realizar el proceso disciplinario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, no es considerada una sanción sino la aplicación de lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 60. FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves:

1. El retardo hasta de diez (10) Minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración del empleador.
2. El retraso hasta por diez (10) minutos en la hora que se debe regresar a almuerzo sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración de la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela.
3. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el horario correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración al empleador, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

ARTÍCULO 61.- CONSTITUYEN FALTAS GRAVES:

1. La acumulación de tres faltas leves diversas.
2. El retraso superior a diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por cuarta vez.
3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, aún por primera vez.
4. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, aún por primera vez.
5. Incurrir en alguna violación o incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias o legales por primera vez.
6. Incurrir en las prohibiciones que consagra el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo y/o la Ley, aún por primera vez.
7. No reportar a la Dirección Administrativa y de Recaudo, dentro del término de tres (3) días hábiles contados a partir del momento en que se tenga conocimiento de la conducta o del hecho, sobre cualquier falta disciplinaria cometida por los trabajadores que se encuentren bajo su supervisión, coordinación o responsabilidad, sin una justificación válida Sin perjuicioso de revisar el caso en concreto y que exista justificación para el retardo.
8. No reportar ausencias o incapacidades dentro del término de tres (3) días hábiles a la Dirección Administrativa y de Recaudo para su trámite.
9. No notificar las comunicaciones sobre citaciones a descargos escritos, presenciales o virtuales así como las decisiones tomadas en el marco del proceso disciplinario a los trabajadores a su cargo, sin justificación válida.

PARÁGRAFO: La comisión de cualquiera de las faltas calificadas como graves dará lugar a la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, respetando los derechos de defensa y contradicción del trabajador.

PROCEDIMIENTO DISCPLINARIO PARA LOS APRENDICES

ARTÍCULO 63: APLICACIÓN Y PROCEDIMIENTO. El siguiente procedimiento aplicará solo para los aprendices vinculados con la Federación Nacional de Productores de Panela - Fedepanela a partir del 25 de junio de 2025, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 223 de 2026:

1. REPORTE DE NOVEDADES: La persona que tenga a cargo el aprendiz, deberá realizar el reporte de la conducta del aprendiz a través del formato establecido para tal efecto manifestando las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló el eventual incumplimiento.
2. ANÁLISIS DE LA CONDUCTA Y CITACIÓN A DESCARGOS: Una vez se tenga conocimiento de la conducta por parte del área de disciplinarios, se procederá a citar a descargos al aprendiz para que rinda sus explicaciones bien sea de forma escrita o verbal, citación que debe cumplir los mismos requisitos que los dispuestos para citar a un trabajador, estos son: La apertura del proceso disciplinario, fecha, hora y lugar en el que se llevará a cabo la diligencia, los hechos o conductas que motivaron la apertura del proceso disciplinario, las posibles faltas o incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador. La Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela indicará las normas de las faltas las cuales deben estar consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo o la ley y la posibilidad de aportar pruebas que soporten su defensa en la diligencia.
3. TRASLADO A LA ENTIDAD FORMADORA: En todo caso, se deberá dar traslado del inicio del proceso disciplinario al SENA y/o a la institución formadora con el reporte de novedades y con las pruebas que tenga sobre la comisión de la conducta.
4. DESCARGOS ESCRITOS O VERBALES: El aprendiz deberá realizar los descargos correspondientes que expliquen la conducta endilgada.
5. DECISIÓN: esta se notificará al aprendiz y al SENA o a la institución formadora.
6. IMPUGNACIÓN: Contra la sanción interpuesta el aprendiz podrá interponer recurso de reconsideración dentro de los dos días siguientes a la notificación el cual será resuelto por la Gerencia General.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para los aprendices, se aplicarán las mismas obligaciones y prohibiciones que consagra el presente reglamento para los trabajadores.

CAPÍTULO XI.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 64: Es obligación de FEDEPANELA velar por la salud y seguridad de sus trabajadores, garantizando los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objeto de asegurar la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 65: Los servicios médicos que requieran los TRABAJADORES se prestarán por las Entidades Promotoras de Salud –E.P.S., Administradores de Riesgos Laborales - A.R.L, a través de las I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del EMPLEADOR, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 66: Los TRABAJADORES deben someterse a los tratamientos que ordene el médico de la Entidad Promotora de Salud – EPS, a la cual se encuentre afiliado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene la Entidad Promotora de Salud – EPS o la Institución Prestadora de Servicios en Salud en Seguridad y Salud en el Trabajo, contratado por la Empresa en determinados casos.

PARÁGRAFO: Bajo ningún supuesto, se permitirá que TRABAJADORES que se encuentren en curso de una incapacidad médica prestar sus servicios.

ARTÍCULO 67: Los TRABAJADORES deberán cumplir todas las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo prescritas por las autoridades competentes y las ordenadas por la Empresa para prevenir enfermedades, accidentes y riesgos derivados de los elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales

PARÁGRAFO: El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos o medidas de prevención adoptadas dentro del SG-SST, comunicadas por escrito o por medios análogos, faculta al empleador para iniciar el proceso disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 68: El no uso por parte del TRABAJADOR de los elementos de protección personal será sancionado por medio de las normas del presente Reglamento de Trabajo y del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Los TRABAJADORES deben tener hábitos de vida saludable y de autocuidado (cuidado e interdependencia), dentro y fuera de la Empresa.

ARTÍCULO 69: ACCIDENTE DE TRABAJO. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de accidente de trabajo, el TRABAJADOR lo comunicará inmediatamente al Jefe Inmediato y a la Dirección Administrativa y de Recaudo, con el fin que se logren prestar los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y el tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en la ley. El médico de la respectiva entidad del Sistema de Salud continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. La Empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el Trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de que el TRABAJADOR accidentado esté incapacitado para dar el aviso a que se refiere el parágrafo anterior, sus compañeros de trabajo o cualquier otro

TRABAJADOR que tenga conocimiento del accidente, estará en la ineludible obligación de comunicarlo inmediatamente al Jefe del TRABAJADOR accidentado.

ARTÍCULO 70: Una vez conocido el hecho del accidente de trabajo, la Empresa procederá a elaborar el Informe de Accidente de Trabajo en los formatos suministrados por la Administradora de Riesgos Laborales, a la cual tiene afiliado a sus TRABAJADORES con indicación de la fecha y circunstancias del accidente, el nombre de los testigos si los hubiere, probables causas de la lesión y demás información que hace parte de este documento. Así mismo procederá a realizar la investigación del accidente de trabajo tal como lo ordena la ley. En caso de duda sobre la real ocurrencia del accidente, la Empresa enviará una comunicación a la Administradora de Riesgos Laborales y si la entidad lo requiere podrá solicitar la correspondiente investigación en forma conjunta.

ARTÍCULO 71: Todos los TRABAJADORES tienen la responsabilidad y obligación de efectuar sus labores observando las condiciones de seguridad, cumpliendo a cabalidad las normas que se han impartido al respecto y usando en forma correcta y adecuada los elementos y equipos de protección y seguridad en cada actividad.

ARTÍCULO 72: Es obligación de los TRABAJADORES participar con seriedad y responsabilidad en los simulacros de emergencia o prácticas de evacuación que organice la Empresa, con el objeto de recibir el entrenamiento necesario para hacer frente a eventuales desastres naturales y/o emergencias que pudieran producirse.

ARTÍCULO 73: OBLIGACIONES DE SEGURIDAD POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

1. Portar en su ropa de trabajo los documentos exigidos (cédula de ciudadanía, carné EPS, carné ARL, carné de la Empresa y, en caso de conductores, licencia de conducción).
2. Cooperar con FEDEPANELA para garantizar condiciones seguras de trabajo.
3. Adoptar medidas preventivas que eviten incidentes o accidentes que afecten su salud o la de terceros.
4. Informar inmediatamente a su superior sobre situaciones de riesgo.
5. Reportar a la Dirección Administrativa y de Recaudo cualquier condición de salud incompatible con su labor.
6. Evitar situaciones que atenten contra su integridad física o psíquica o la de terceros.
7. Informar oportunamente sobre equipos, herramientas o instalaciones en mal estado.
8. Reportar de manera inmediata todo incidente o accidente de trabajo.
9. Participar en las actividades del SG-SST.
10. Asistir a capacitaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Suspender la actividad cuando se genere un riesgo para sí mismo o para terceros, previa comunicación al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de estas obligaciones constituye falta grave y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, incluida la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

ARTÍCULO 74: Los TRABAJADORES y los TERCEROS que pretendan ingresar a la Federación o retirarse de la misma, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones; por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros elementos que les sean requeridos.

ARTÍCULO 75: La persona asignada apoyará para que todo visitante que ingrese a la Empresa porte un carné, cumpla con el procedimiento establecido y conozca las fuentes de peligros y riesgos a las cuales puede estar expuesto, mientras dure su permanencia dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 76: Tanto la Empresa como los TRABAJADORES, se someterán a las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y demás disposiciones análogas y concordantes establecidas por la ley, decretos y normas que lo regulan, como también a las disposiciones que rigen para cada una de las Regionales, Centros de Operaciones Regionales y los Puntos de Servicio de ciudades o municipios.

ARTÍCULO 77: En caso de accidente, el TRABAJADOR tiene la obligación de comunicarlo inmediatamente y por escrito al Empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se le provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 78: La Empresa y la Administradora de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual requerirán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

CAPÍTULO XII.
MODALIDES DE TRABAJO

TELETRABAJO

ARTÍCULO 79. TELETRABAJO. Acorde con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, el teletrabajo es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

La Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela podrá aplicar la forma de teletrabajo híbrida en el los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo uno o dos días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

También podrá convenirse el teletrabajo temporal o emergente para situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 80: REQUISITOS PARA EL TELETRABAJO. Los trabajadores de la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela, que quieran aplicar a la modalidad de teletrabajo deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Manifestar por escrito su interés en particular por prestar sus servicios en la modalidad laboral del teletrabajo.
2. Contar con un mínimo de un (01) meses de antigüedad en la empresa.
3. Asistencia comprobada a la charla sobre teletrabajo que realice el área de capacitación de la empresa.
4. Que su presencia en su puesto de trabajo no sea requerida diariamente para el correcto desarrollo de la labor a su cargo.
5. Alto nivel de conocimiento en herramientas tecnológicas.
6. Alto nivel de responsabilidad y compromiso en el desempeño de sus funciones, calificados como satisfactorios por parte de sus jefe inmediato o dueño de proceso.
7. Contar con la aprobación del jefe inmediato o dueño del proceso.

PARÁGRAFO PRIMERO: La modalidad de teletrabajo va dirigida a los trabajadores que tengan contratación directa con la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela - FFP.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La modalidad de teletrabajo no elimina la facultad subordinante del empleador ni modifica las obligaciones laborales del trabajador, quien deberá cumplir las políticas internas, horarios, lineamientos institucionales, requerimientos operativos y mecanismos de seguimiento definidos por FEDEPANELA.
fin
PARÁGRAFO TERCERO: En atención a la naturaleza territorial y operativa del recaudo de la cuota de fomento panelero, los trabajadores vinculados bajo modalidad de teletrabajo podrán ser requeridos para asistir presencialmente a reuniones, capacitaciones, auditorías, actividades de campo, visitas técnicas, verificaciones, procesos de recaudo o demás actividades necesarias para garantizar la adecuada administración de los recursos parafiscales.

PARÁGRAFO CUARTO: FEDEPANELA promoverá condiciones de bienestar, desconexión laboral, equilibrio entre vida personal y laboral, prevención del riesgo psicosocial y condiciones ergonómicas adecuadas para los trabajadores vinculados bajo modalidades de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo híbrido.

ARTÍCULO 81: Reglamentar para los trabajadores y trabajadoras de Fedepanela la Ley 2191 de 2022, relacionada con el ejercicio del derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 82: El teletrabajador se obliga a hacer uso adecuado de los equipos, programas y manejo de la información, que se le suministre por parte de la Empresa.

CAPÍTULO XIII.
ÚLTIMAS DISPOSICIONES

RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES, ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 83: Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe directo, los trabajadores que se encuentran ubicados en las Regionales, o para aquellas personas que se encuentren en la ciudad de Bogotá D.C., conocerá quien sea su superior jerárquico. Las quejas se resolverán de conformidad con las pruebas que se hayan recaudado y/o con las normas que estén rigiendo. En los casos donde se evidencie acoso laboral o se presuman conductas que atenten con las condiciones dignas y justas a las que tiene derecho el trabajador, se dará traslado oficiosamente al Comité de Convivencia Laboral.

CAPITULO XIV.
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 84: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 85: Los conflictos relacionados con conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso laboral que surjan en la empresa, serán tramitados de acuerdo con lo estipulado en el reglamento del Comité de Convivencia Laboral.

CAPITULO XV.
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTICULO 86. Este capítulo tiene como finalidad prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual laboral dentro de la empresa, garantizando un ambiente de trabajo sano, seguro y respetuoso, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.

ARTICULO 87. DEFINICIÓN. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual laboral toda conducta sexual no deseada, verbal, no verbal o física, que tenga como objetivo o efecto vulnerar la dignidad de una persona, generar un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o afectar las condiciones de trabajo.

ARTICULO 88. PROHIBICIÓN. Queda absolutamente prohibido todo acto de acoso sexual dentro del entorno laboral, independientemente de la jerarquía o vínculo contractual entre las personas involucradas. Esta conducta es considerada una falta gravísima.

ARTICULO 89. El empleador se compromete a:

a. Promover ambientes laborales respetuosos y libres de violencia.

b. Implementar campañas de sensibilización y formación frente al acoso sexual.

c. Establecer canales confidenciales y seguros para la recepción de quejas.

d. Garantizar la protección de las víctimas, testigos y denunciantes frente a represalias.

e. Activar la ruta de atención establecida en la Ley 2365 de 2024.

ARTICULO 90. Toda persona que se considere víctima o testigo de acoso sexual laboral podrá presentar su queja ante la Dirección Administrativa y de Recaudo o mediante correo electrónico juridica@fedepanela.org.co La Federación garantizará la confidencialidad, la no revictimización y el respeto del debido proceso en la investigación de los hechos.

ARTICULO 91. La empresa desarrollará capacitaciones periódicas dirigidas a todo el personal, con el fin de fomentar una cultura laboral basada en el respeto, la equidad de género y la tolerancia cero frente al acoso sexual.

ARTICULO 92. Los conflictos relacionados con conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual laboral que surjan en la Federación, serán tramitados de acuerdo con lo estipulado en el Manual de Acoso Sexual Laboral.

ARTICULO 93. Este capítulo entra en vigencia a partir de su inclusión en el reglamento interno de trabajo, sin perjuicio de la aplicación inmediata de las disposiciones contenidas en la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 96. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. La Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

CAPITULO XVI.
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 97: PUBLICACIÓN. La Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela publicará el presente reglamento mediante fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. También lo hará en cada regional.

CAPITULO XVII.
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 98: El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación en la forma prescrita en el Artículo precedente.

ARTÍCULO 99: CLAUSULAS INEFICACES No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del Trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, Contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al Trabajador.