



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S. A.** domiciliada en la ciudad de Cali calle 9 No. 46 -69 Oficina 303, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados, o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

El mismo se aplicará a todos los centros de trabajo de la empresa y además en aquellos que explote en el futuro, habiéndose informado a los trabajadores que se llegaren a vincular.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION Y PROCESO DE SELECCION

ARTICULO 2. Principios Generales

En **Combustibles de Colombia S.A.** durante su proceso de selección La empresa se compromete a realizar sus procesos de selección de personal de manera objetiva, transparente y no discriminatoria, garantizando la igualdad de oportunidades a todos los aspirantes sin discriminación por motivos de raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición. La selección se basará exclusivamente en las capacidades, habilidades y aptitudes de los aspirantes para el cargo en cumplimiento con la normativa colombiana vigente.

ARTICULO 3. Protección de Datos Personales

La empresa garantiza la confidencialidad y protección de los datos personales de los aspirantes, en cumplimiento con la Ley 1581 de 2012.

La información recopilada será utilizada únicamente para fines relacionados con el proceso de selección.

ARTICULO 4. Respeto y Dignidad

La empresa se compromete a realizar el proceso de selección en un ambiente de respeto y cordialidad, garantizando la dignidad de todos los aspirantes

ARTICULO 5. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe adjuntar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía. Extranjería o permiso permanente de trabajo.
- b) Libreta militar en caso de aplicar
- c) Certificados de los dos (2) últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, el cargo y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad.
- e) Certificados de estudio relacionados en la hoja de vida o tarjeta profesional de acuerdo a la normatividad vigente y cargo.
- f) Hoja de vida con foto
- g) Copia del carné o certificado de afiliación a la EPS.
- h) Copia del carné o certificado de afiliación a la AFP.

PARAGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo: "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C. N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941

de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARAGRAFO 2: La Compañía podrá celebrar con el aspirante contrato de aprendizaje, por el cual el aprendiz se obliga a prestar sus servicios a la Compañía, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño haya sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el apoyo de sostenimiento convenido.

La Compañía podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo y según lo determinado en la ley 2466 del 2025:

Los aprendices siguen devengando apoyo de sostenimiento, pero los montos son diferentes, de acuerdo con nuevos tipos de formación, así: Para formación dual (proceso de formación profesional ejecutado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la empresa), durante el primer año recibirá el 75% de 1 SMLMV y durante el segundo año 1 SMLMV; Para formación tradicional, recibirá el 75% de 1 SMLMV durante la fase lectiva y 1 SMLMV durante la fase práctica; Para los aprendices universitarios, el apoyo seguirá siendo de 1 SMLMV sin importar si se trata de una formación dual o tradicional.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, estará afiliado a riesgos laborales, salud y pensión, y tendrá reconocimiento a todas las prestaciones, auxilios y demás derechos de un contrato laboral.

No puede regularse el apoyo de sostenimiento a través de negociación colectiva, pero el aprendiz sí puede afiliarse y beneficiarse de convenios colectivos

ARTICULO 6. Pruebas de selección Especializadas

En algunos casos, y dependiendo de la naturaleza y los riesgos asociados al cargo, la empresa podrá realizar pruebas de selección especializadas, tales como verificación de antecedentes, visitas domiciliarias y/o pruebas de polígrafo. La realización de estas pruebas estará sujeta al consentimiento previo, libre e informado del aspirante, y se llevará a cabo en estricto cumplimiento de la normativa colombiana vigente, en especial la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. La empresa se compromete a garantizar la confidencialidad de la información obtenida y a utilizarla únicamente para fines relacionados con el proceso de selección

ARTICULO 7. Verificación de antecedentes

La verificación de antecedentes se realizará con el fin de evaluar la idoneidad del aspirante para el cargo, y se limitará a la información relevante y legalmente permitida. La empresa se compromete a no realizar verificaciones discriminatorias ni a utilizar información que vulnere los derechos fundamentales del aspirante.

ARTICULO 8. Visitas domiciliarias

Las visitas domiciliarias, cuando sean necesarias, se realizarán con el previo consentimiento del aspirante y con el objetivo de verificar la información proporcionada durante el proceso de selección. La empresa garantiza que estas visitas se realizarán con respeto a la privacidad y la dignidad del aspirante.

ARTICULO 9. Prueba del polígrafo

La realización de pruebas de polígrafo se aplicará cuando el cargo lo requiera y existan riesgos significativos para la empresa. La empresa se compromete a informar claramente al aspirante sobre el propósito y el procedimiento de la prueba, y a obtener su consentimiento informado por escrito. La empresa tendrá en cuenta las controversias que existen con estas pruebas, y garantizará que se aplican con la mayor prudencia posible, respetando la dignidad humana.

ARTICULO 10. Exámenes médicos de Ingreso.

Todo aspirante a vincularse con la empresa deberá realizar un examen médico de ingreso, con el fin de verificar su aptitud física y mental para el cargo. Este será realizado por una entidad autorizada y asumido por la empresa. La no realización del examen o el dictamen de no aptitud podrá ser causal para no continuar con el proceso de contratación.

PERIODO DE PRUEBA

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

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

ARTICULO 13. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo

empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO: Para circunstancias especiales en razón de consideraciones tecnológicas o comerciales se podrán estipular periodos de prueba superiores hasta por cuatro meses dejando constancia por escrito de ello en el contrato de trabajo.

ARTICULO 14. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, anotándole al empleado que sus aptitudes no fueron óptimas para el empleador, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C. S. T.) (Sentencia 978 de octubre 8 de 2004, Corte Constitucional).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 15. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C. S. T.)

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 16. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

OCUPACIONES ADMINISTRATIVAS Y DE OFICINA A EXCEPCION DE LAS ADMINISTRATIVAS EN ESTACIONES DE SERVICIO

DIAS LABORABLES: lunes a viernes.

MAÑANA

7:00 A. M. a 1:00 P. M.

7:00 A.M. a 12: 00 M

TIEMPO PARA ALMUERZO

12:00 P. M a 1: 00 P.M.

1:00 P. M a 2:00 P. M.

TARDE

2:00 P. M. a 5:00 P. M.

1:00 P. M. a 5:00 P. M.

El tiempo de alimentación se descuenta de la jornada laboral. La distribución de los horarios para el uso de la cafetería, en caso de contar con este espacio, será realizado por la empresa garantizando un aforo favorable a todos los colaboradores.

OCUPACIONES ADMINISTRATIVAS ESTACIONES DE SERVICIO

DIAS LABORABLES: lunes a sábado.

MAÑANA

8:00 A. M. a 1:00 P. M.

7:00 A.M. a 12: 00 M

TIEMPO PARA ALMUERZO

DEPARTAMENTO DE GESTION HUMANA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



12:00 P. M a 1: 00 P.M.

1:00 P.M a 2:00 P.M.

TARDE

2:00 P. M. a 5:00 P. M.

1:00 P. M. a 4:00 P. M.

El sábado es jornada medio día

OCUPACIONES OPERATIVAS

DIAS LABORABLES: lunes a sábado.

POR TURNOS

- 1- DE 6:00 A. M. a 2:00 P. M.
- 2- DE 2:00 P. M. a 10:00 P. M.
- 3- DE 10:00 P. M. a 6:00 A. M.
- 4- DE 8:00 A.M a 5:00 P.M.
- 5- DE 5:00 A. M. a 1:00 P. M.
- 6- DE 1:00 P. M. a 9:00 P. M.
- 7- DE 9:00 P. M. a 5:00 A. M
- 8- DE 5:30 A. M. a 1:30 P. M.
- 9- DE 1:30 P. M. a 9:30 P. M.
- 10-DE 9:30 P. M. a 5:30 A. M
- 11-DE 3:00 P.M. A 11:00 P.M
- 12-DE 4:00 P.M A 12: 00 PM

Con periodos de descanso para tomar alimentos, de quince minutos de acuerdo a la programación en el patio de la estación de servicio.

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. (Literales c) y d) del artículo 2 de la Ley 2101 del 2021).

PARAGRAFO 3: El empleador podrá establecer jornadas de trabajo y horarios diferentes en sus centros de trabajo y de acuerdo con lo que establezca la ley y las necesidades del servicio en forma permanente o transitoria e informará de ello a los trabajadores oportunamente.

Se podrá establecer para el personal de operativo como días laborables de lunes a Domingo. En estos eventos el descanso se trasladará a un día hábil en la semana siguiente, sin que haya lugar a compensatorios de ninguna índole.

PARAGRAFO 4: En acatamiento de la Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada máxima laboral de 48 a 42 horas de forma progresiva, COMBUSTIBLES DE COLOMBIA procederá de a su implementación de la siguiente manera: 1. Para el año 2023 a cuarenta y siete (47) horas semanales. 2. Para el año 2024 a cuarenta y seis (46) horas semanales. 3. Para el año 2025 a cuarenta y cuatro (44) horas semanales. 4. Para el año 2026 a cuarenta y dos (42) horas semanales. Para efecto de lo anterior, la empresa COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A. se reserva el derecho de coordinar los horarios de trabajo distribuidos en los días de la semana sin que se excedan de los plazos estipulados.

DESCONEXION LABORAL

ARTICULO 17. LEY 2191 DEL 6 DE ENERO DE 2022: COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S.A. reafirma su compromiso con el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores y teletrabajadores. En consecuencia, deberán cumplirse en su totalidad los lineamientos establecidos en la política de desconexión laboral adoptada por la compañía.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 18. La ley 2466 modifico el art 160 del CST y quedará de la siguiente manera:

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

PARAGRAFO 1: La empresa acatará cualquier normativa que modifique los lineamientos para el trabajo nocturno o extra.

PARAGRAFO 2: Lo dispuesto en el presente articulo entrada en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la Ley 2466 DEL 2025

ARTICULO 19. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C. S. T.).

ARTICULO 20. 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. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario

PARAGRAFO 1: 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.

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.

ARTICULO 21: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

ARTICULO 22. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 1: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 23. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARAGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las horas semanales de trabajo de acuerdo a la normatividad vigente, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARAGRAFO 3: Cuando se establezcan jornadas flexibles que incorporen al trabajo en forma ordinaria al dominical, el descanso se trasladara a un día hábil de la semana siguiente sin que haya lugar a recargo alguno.

PARAGRAFO 4: El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

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

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en

día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. 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

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

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

A partir del primero de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

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

Parágrafo 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

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

ARTICULO 25. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 26. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C. S. T.)

PARAGRAFO 1. - La empresa aplicara las regulaciones legales que establezcan condiciones para estos aspectos cuando se expidan normas de orden público.

PARAGRAFO 2. La empresa acatará y aplicará cualquier modificación legal que se establezcan con porcentajes de recargos de acuerdo a la normatividad vigente.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 27. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C. S. T.).

ARTICULO 28. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C. S. T.).

ARTICULO 29. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C. S. T.).

ARTICULO 30. El empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que hubiere disfrutado las vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C. S. T.).). Ley 1429 de 2010.

ARTICULO 31. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C. S. T.).

ARTICULO 32. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 33. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 34. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa

y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad domestica 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. La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. 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. Las citas médicas con especialistas deberán ser solicitadas previamente y por escrito y adjuntando la certificación correspondiente expedida por la entidad de salud correspondiente.
4. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
5. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por

requerimiento del centre educativo. Enviando el correspondiente certificado expedido por el Centro Educativo

7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales

ARTICULO 35. En Caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. (Artículo 57 del CST adicionado numeral 10 de la ley 1280 de 2009).

ARTICULO 36. El Artículo 236 del CST. Modificado por la Ley 1822 de 2017. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de 18 semanas, (126 días), en la época del parto, aumentándose en esta forma 4 semanas más a la norma que venía rigiendo con la Ley 1468 de 2011. El artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, modificó ahora dicha norma y por ende el artículo 236 del CST. Si el parto es múltiple se amplía la licencia en dos semanas adicionales ósea tendrá derecho a 20 semanas.

PARAGRAFO 1. - Los padres del recién nacido, en forma libre y voluntaria, podrán distribuir entre sí, las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley 2114 de 2021.

PARAGRAFO 2- El trabajador y el Empleador, de común acuerdo, podrán implementar la licencia parental flexible de tiempo parcial, donde los padres del recién naciendo, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad, por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley 2114 de 2021

ARTICULO 37. Se reconocerá Dos (2) Semanas por licencia de paternidad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021 y en caso de existir modificaciones legales posteriores a esta norma la empresa las acogerá inmediatamente. Adicionalmente la ley 2114 también introdujo la licencia parental compartida y licencia parental flexible y se puede aplicar si así lo deciden los padres.

ARTICULO 38. Además de los anteriores permisos La Empresa podrá conceder otros permisos de carácter personal, los cuales se estudiarán en cada caso si se otorgan remunerados, no remunerados o si se compensaran en un tiempo adicional.

ARTICULO 39. Jornada Día de la Familia. La Empresa adecuará los horarios laborales para facilitar el acercamiento del colaborador con los miembros de su familia, esto, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, mediante el cual se adiciona al artículo 5A a la Ley 1361 de 2009. La Empresa facilitará, promoverá y/o gestionará una jornada en la que sus colaboradores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por la empresa o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los trabajadores. Si la Empresa no logra gestionarla jornada deberá permitir que los colaboradores tengan dicho espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

PARAGRAFO 1. La Empresa establecerá el programa de la Jornada de la Familia, mediante el cual se determinarán los lineamientos sobre la manera como se otorgará a los trabajadores el día de la Familia, en cada uno de los dos semestres del año.

PARAGRAFO 2. La disminución de la jornada laboral de que trata la ley 2101 del 2021, exonera al empleador de otorgar el descanso remunerado, denominado DÍA DE LA FAMILIA. Durante el tiempo de la implementación gradual, el descanso remunerado antes mencionado, será ajustado de forma proporcional de común acuerdo entre trabajador

y empleador. Una vez se llegue a la jornada laboral de 42 horas semanales, registrará la exoneración del otorgamiento al día de la familia.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 40. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 41. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C. S. T.).

ARTICULO 42. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C. S. T.).

PERIODOS DE PAGO: Quincenales

ARTICULO 43. El salario se pagará al trabajador directamente a través de transferencia bancaria a la entidad que él autorice por escrito así:

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

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 44. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 45. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E. P. S, la A. R. L, o a través de la I. P. S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 46. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 47. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 48. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

PARAGRAFO 2. La Empresa suministrará al personal elementos de seguridad necesarios para su correcta protección, los cuales deberán ser utilizados, siendo su uso obligatorio por parte del trabajador en lo referente a su protección y Seguridad. En el evento de que el trabajador labore sin utilizar los elementos de protección personal, será bajo su responsabilidad y si se ocasionare un daño en su salud, por su negligencia, descuido o imprudencia este comportamiento asumido por el trabajador exonerará de cualquier responsabilidad a la empresa, frente a la incapacidad o enfermedad que sobrevenga a causa de su

actitud negligente, negativa e irresponsable. El no uso de los elementos de protección personal será sancionado por medio de las normas del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y el Reglamento de Higiene Seguridad y Salud en el trabajo

PARAGRAFO 3. El grave incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Compañía, facultan al Empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa

ARTICULO 49. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, centro de operación o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E. P. S. y la A. R. L.

ARTICULO 50. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARAGRAFO. La empresa no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima pues solo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador del aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 51. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTICULO 52. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por la ley 1562 de 2.012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1072 del 2015 del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas, e igualmente las siguientes disposiciones:

1. Por parte de los trabajadores: a) Operar, hacer uso de las maquinas, herramientas y/o equipos, que no les hayan sido asignados o desarrollar trabajos distintos a los que se les ha señalado, a menos que hayan sido debidamente instruidos y autorizados para realizar tal actividad o función. Quien viole esta disposición podrá ser objeto de las medidas disciplinarias respectivas.
- b) Realizar sus laborales sin tener en cuenta las mejores condiciones de seguridad, dejando de cumplir con las normas que les han sido impartidas y hacer uso incorrecto e inadecuado de los elementos y equipos de protección y seguridad para cada actividad.

- c) Incumplir con las medidas de higiene personal que prescriba la ley, las autoridades del ramo, los reglamentos e instrucciones o procedimientos que la Empresa establezca para la protección personal o colectiva.
- d) Es una obligación participar con seriedad y responsabilidad en los simulacros o prácticas de evacuación que organice la Empresa, con el objeto de recibir adiestramiento necesario para enfrentar eventuales desastres naturales y/o emergencias que pudieran producirse. Así como las actividades de promoción, prevención y formación que la empresa programe a sus trabajadores relacionadas con los riesgos a los que se encuentre expuesto, así como el reporte inmediato de las condiciones inseguras.
- e) Procurar el cuidado integral de su salud;
- f) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- g) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Compañía;
- h) Informar oportunamente al Empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- i) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- j) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 53. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y el uso de los elementos de protección.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Cumplir los lineamientos establecidos en la política de alcohol y drogas.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 54. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente, directores, jefes de Área, Coordinadores, Administradores.

PARAGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: el Gerente, los directores y el jefe de Gestión Humana.

PARAGRAFO 2: Quienes tengan trabajadores a cargo deben velar por el cumplimiento de los reglamentos, supervisar sus labores, atender sus

necesidades, mantener la disciplina e informar a su superior cualquier situación relevante.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 55. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.)

ARTICULO 56. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.

6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989, Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de diez y siete (17) años y menores de dieciocho

(18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 242 numeral 4° del decreto 2737 de 1989, Art. 114 de la Ley 1098 de 2006).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 57. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los artículos 24, 25, 26 y 27 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por

- su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
 10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
 11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la

- remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C. S. T.).
15. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. (Adicionado por la ley 1468 de 2011).
 16. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de genero diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
 17. 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.
 18. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en genero por causas asociadas a esta circunstancia.
 19. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

20. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
21. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental

ARTICULO 58. Son obligaciones especiales del trabajador:

Además de las que establezca la ley, o se determinen en los contratos individuales de trabajo, en las órdenes e instrucciones que impartan el empleador o sus representantes a través de circulares, reglamentos o comunicaciones idóneas entre otras las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar

- con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C. S. T.).
 9. Cumplir con todos los procedimientos internos establecidos para el desempeño del cargo, Así como también con las instrucciones, manual de funciones o cláusulas adicionales al contrato de trabajo donde se consignent obligaciones o procedimientos especiales inherentes al cargo desempeñado.

OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Someterse a las medidas de control que establezca la Empresa, a fin de garantizarla asistencia puntual del trabajador o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieren ejecutar algunos trabajadores.
2. Responder a la Empresa por los daños que intencionalmente o culposamente le causen a ésta.
3. Aceptar su traslado a otros cargos de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento de su salario ni en su posición.
4. Presentarse al trabajo los días domingos y feriados, cuando por necesidad del servicio, la Empresa ordene el trabajo en dichos días.
5. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades Municipales y Departamentales y las políticas de seguridad vial y los reglamentos de vehículos de la Empresa, cuando ésta le confíe el manejo de los mismos.
6. Dar aviso inmediato al superior de cualquier accidente que sufran los vehículos o elementos de la Empresa.
7. Ejecutar trabajos imprevistos, que de no realizarlos suspendan el normal desarrollo de alguna sección de la Empresa, aún en el caso de que la naturaleza de trabajo corresponda a una categoría inferior de acuerdo a la escala establecida o que se establezca.

8. Cumplir fielmente con sus obligaciones tanto civiles como comerciales, para evitar toda acción judicial o extra judicial que atente contra el buen nombre del trabajador.
9. Dejar de cumplir o cumplir parcialmente con las medidas y/o protocolos de bioseguridad establecidos por el Gobierno Nacional y/o la autoridad competente del ramo, para prevenir el contagio y propagación de enfermedades pandémicas y/o epidémicas.
10. Cumplir obligaciones especiales para cada cargo, según manual de funciones formalizado.

ARTICULO 59. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos (artículo 18 Ley 1429 de 2010):
 - a) Los descuentos o compensaciones por concepto de uso arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo.
 - b) Para el pago de deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes.
 - c) Para indemnizar por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo.
 - d) Por la entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
 - e) cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
 - f) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Compañía puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C. S. T.).

ARTICULO 60. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller, centro de operación o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C. S. T.).
9. Todas las demás que estipule la empresa en manuales, circulares, procedimientos y demás documentos válidos y de conocimiento para los trabajadores.

OTRAS PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar donde ello tuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la Empresa, conducir a excesiva velocidad de la misma, no utilizar los elementos que ésta suministre para la realización de trabajos peligrosos y contravenir cualquier otra regla o seguridad o prudencia.
11. Ocuparse en cosas distintas a sus labores en horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato respectivo.
12. Discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, arrojar objetos o mantener conductas indecentes o contrarias a las buenas costumbres.
13. No asistir a las reuniones de trabajo que sea citado o no elaborar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo
14. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de sus superiores.

15. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos tales como: Cartas, memorándum, etc. Sin autorización escrita de los superiores de la Empresa.
16. Sustraer o difundir fuera de la compañía información relacionada con la operación de la empresa, procedimientos internos, información comercial, información relacionada con ingeniería y desarrollo; faltar a los acuerdos de confidencialidad suscritos en los contratos de trabajo y con clientes.
17. Obtener de forma dolosa los productos y beneficios, así como las estrategias comerciales y tecnológicas ofrecidas por Combustibles de Colombia S.A., para fines ilícitos o no autorizados por la Compañía
18. Rendir información, declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de la Empresa o le causen trastornos en su actividad o contra la integridad o tranquilidad de sus compañeros de trabajo o sus superiores.

CAPITULO XIII

PROTECCION DE DATOS

ARTICULO 61. Combustibles de Colombia S.A., identificada con NIT 830.513.729-3, en adelante la Empresa, en su calidad de responsable del tratamiento de la información y en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 por la cual se establece el "Régimen General de Protección de Datos personales"; el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás disposiciones que se adicionen, modifiquen o reglamenten, manifiesta que los datos e información suministrada por el colaborador en su proceso de contratación y posteriormente en el desarrollo de su vida laboral dentro de la empresa, serán tratados en cada una de las áreas internas de la empresa para recolectar, actualizar, procesar, almacenar, usar, circular y suprimir la información y así mismo poder cumplir con

las finalidades descritas en el contrato de trabajo u otro sí. La empresa no procederá a vender, licenciar o compartir la información suministrada por sus empleados para fines comerciales de terceros, salvo que: i) exista autorización para hacerlo; ii) sea necesario para permitir a los contratistas o agentes prestar los servicios encomendados; iii) la información tenga relación con una fusión, consolidación, adquisición, desinversión, u otro proceso de reestructuración de la empresa; iv) Que sea requerido o permitido por la ley.

Igualmente, el colaborador es consciente y tiene conocimiento que, con respecto a los datos de su grupo familiar, él actúa en representación legal de estos, autorizando el uso, tratamiento, almacenamiento, procesamiento y suministro de los mismos por parte del empleador.

El colaborador se compromete a suministrar información veraz, completa y actualizada en relación con sus datos personales y los de su grupo familiar. Así mismo, deberá informar oportunamente a la Empresa cualquier cambio que se presente en dicha información, con el fin de mantener actualizados los registros institucionales y garantizar una adecuada gestión administrativa y laboral.

Adicionalmente, cada dos (2) años, el área de Gestión Humana realizará una solicitud formal para la actualización de los datos personales de todos los colaboradores, con el fin de verificar y mantener la integridad de la información registrada en las bases de datos de la Empresa.

La Empresa podrá hacer uso de imágenes, fotografías, audios y videos en los que aparezca el colaborador, captados durante el desarrollo de actividades laborales, capacitaciones, eventos institucionales o campañas corporativas, con fines informativos, formativos, operativos o promocionales, tanto en medios físicos como digitales, incluyendo pero no limitándose a intranet, redes sociales corporativas, páginas web, boletines internos o piezas de comunicación institucional.

El colaborador autoriza expresamente dicho uso, siempre que se realice

en el marco de las funciones legales de la Empresa y sin afectar su dignidad, honra o buen nombre. Esta autorización se entenderá otorgada desde el momento de la firma del contrato laboral y podrá ser revocada en cualquier momento mediante solicitud escrita conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012.

La empresa como responsable del tratamiento de los datos personales ha puesto a disposición el siguiente correo electrónico protecciondedatos@combustol.com para atender cualquier consulta y/o reclamo referente al tratamiento de datos personales y para poder ejercer los derechos tales como conocer, actualizar, rectificar y suprimir la información personal, así como la de modificar y/o revocar la autorización y los demás estipulados en la ley 1581 de 2012 y el manual de políticas y procedimientos de protección de datos disponible en la página web www.Combustol.com.

PARAGRAFO: Uso de sistema de videovigilancia (CCTV): La empresa informa a sus trabajadores que algunas áreas del lugar de trabajo cuentan con cámaras de videovigilancia con fines de seguridad, prevención de delitos y protección de bienes y personas. Las cámaras no se ubicarán en espacios que vulneren la privacidad de los trabajadores. El uso de estas grabaciones se rige por la legislación vigente en materia de protección de datos personales y derechos laborales.

CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 62. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en reglamentos, Escala de faltas y sanciones disciplinarias, Código de Ética y de Conducta, Declaraciones de compromisos, Documentos de fijación de políticas, circulares normativas, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o contrato de trabajo o (artículo 114, C. S. T.).

ARTICULO 63. Las faltas en que pueden incurrir los trabajadores de COMBUSCOL y las sanciones disciplinarias que se pueden imponer a los mismos por la comisión de aquellas, son las mismas de la RELACION DE ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES que tiene adoptada la empresa y notificada debidamente a todos sus empleados.

ARTICULO 64. Constituyen faltas graves:

- a) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- b) La violación de los principios del Código de Ética y Conducta
- c) La violación de las normas del trato y respeto a los demás (Compañeros, clientes, comunidades, proveedores, accionistas)
- d) El incumplimiento de las obligaciones que el Código de Ética y Conducta le impone como trabajador.
- e) El incumplimiento de las obligaciones que el Manual de Políticas y Procedimientos de LA/FT Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, imponen a los trabajadores de COMBUSCOL.
- f) El incumplimiento de la "Política Anti soborno de COMBUSCOL"
- g) La violación de las obligaciones, prohibiciones y deberes del Trabajador establecidos en la circular normativa No 1º para personal operativo – Estaciones de Servicio de COMBUSCOL.
- h) Además, las señaladas en reglamentos, Código de Ética y de Conducta, Declaraciones de compromisos, Documentos de fijación de políticas, circulares normativas, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales de la empresa, o en contratos de trabajo y en la RELACION DE ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

que tiene adoptada la empresa y notificada debidamente a todos sus empleados.

ARTICULO 65. Las Faltas y sanciones disciplinarias, no mencionadas pero que hayan sido notificadas al trabajador en el momento de firmar su contrato de trabajo o durante la vigencia del mismo establecidas en Reglamentos, Manuales, Circulares, Políticas, Códigos, Declaraciones, Relaciones, Documentos o Cuadros, son aplicables válidamente como consecuencia de la notificación referida, que implica pleno conocimiento de las mismas por parte del trabajador.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 66. 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, indubio 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

Se adoptan legalmente las etapas del proceso disciplinario dispuestas por la Corte Constitucional:

1. Comunicación formal de apertura
2. Indicación de hechos, conductas y omisiones que motivas el proceso, por escrito
3. Traslado de todas las pruebas que fundamentan los hechos, conducta y omisiones
4. Indicación de un término para rendir descargos
5. Pronunciamiento definitivo y motivado
6. Posibilidad de impugnar la decisión en todos los casos.

1. Se comunicará formalmente la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, mediante una citación a descargos.

2. Se formularán los cargos imputados, de manera escrita, incluyendo de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

La citación a diligencia de descargos, debe realizarse con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles. Este término puede modificarse unilateralmente por la Empresa teniendo en cuenta la gravedad de la falta y premura del proceso disciplinario. Si lo considera necesario la empresa puede citar nuevamente, en curso de la investigación, al trabajador para solicitar la ampliación de explicaciones que ya dio sobre la falta que incurrió.

3. Se trasladarán al imputado todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

4. Se indicará un término durante el cual el acusado pueda presentar sus alegaciones o formular sus descargos de defensa, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

5. Se hará el pronunciamiento definitivo por el funcionario competente de la empresa mediante un acto motivado y congruente.

6. Se impondrá la sanción proporcional a los hechos que la motivaron.

7. La Empresa en forma escrita, dará a conocer al trabajador, la oportunidad y plazos que tiene de interponer un recurso sobre la decisión adoptada.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C. S. T.).

De ser el caso, la sanción impuesta deberá ser proporcional a los hechos, conductas u omisiones que la motivaron.

ARTICULO 67. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C. S. T.).

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa realice una diligencia de descargos y sea resuelta con un llamado de atención, suspensión disciplinaria o terminación del contrato de trabajo el trabajador puede solicitar que la decisión sea revisada en segunda instancia por el superior inmediato, de quien toma la decisión.

PARÁGRAFO 2: De acuerdo al orden jerárquico de la empresa la segunda instancia puede resolverla el jefe de Gestión Humana Humanos, directores o Gerente General.

PARÁGRAFO 3: Es obligatorio que en las citaciones a descargos se informe al trabajador los motivos de la diligencia y las faltas cometidas objeto de la diligencia.

CAPITULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 68. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: jefe de Gestión Humana, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

PARAGRAFO: En la empresa **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA S. A.** los reclamos que aludan a situaciones relativas a acoso o similares deberán tramitarse ante el comité competente para ello COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y los asuntos relativos a seguridad y salud en el trabajo ante el COPASST competente para ello o los organismos que la ley establezca.

ARTICULO 69. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse por terceros.

ARTICULO 70: Los reclamos deberán presentarse por escrito, donde se indique en forma clara y expresa, los hechos que motivan su reclamación, así como también contra que decisión realiza las objeciones. Dichas reclamaciones podrán interponerse o presentarse, en cualquier tiempo, siempre y cuando no haya operado el término de prescripción, contenida en el artículo 151 del C.P.L.

PARAGRAFO: Los Reclamos sobre decisiones disciplinarias o terminaciones de contrato con justa causa, deberán ser interpuestos y/o promovidos dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación o recibo de la decisión adoptada.

PARAGRAFO 2: En la empresa **COMBUSTIBLES DE COLOMBIA** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVI

DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL ASI COMO EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 71. DEFINICION DEL ACOSO LABORAL

Para efectos del presente reglamento, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado(a) por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero(a) de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Constituyen modalidades de acoso laboral, entre otras, el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 72. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

a) **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o Trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y

la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

b) **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o Trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

c) **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

d) **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el Trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor,

la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

e) **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menos precio del Trabajador.

f) **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del Trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el Trabajador.

ARTICULO 73. Conductas que Constituyen Acoso Laboral: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de

palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de las personas.

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de

trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Compañía;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Compañía, o en forma discriminatoria respecto a los demás Trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo segundo de la mencionada Ley.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO 74. Conductas que No Constituyen Acoso Laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

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

ARTÍCULO 75. MECANISMOS DE PREVENCION. La empresa realizará actividades tendientes a generar una conciencia de convivencia colectiva armónica, entre quienes comparten vida laboral empresarial, protegerá la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de sus trabajadores. A fin de prever conductas de acoso laboral se señalan los siguientes mecanismos:

1. Dar información a los trabajadores sobre la legislación pertinente a la prevención, corrección y sanción del acoso laboral según la Ley 1010 del 2006, como las acciones administrativas y judiciales a que puede haber lugar, a través de conversatorios, campañas y cualquier otro medio para el efecto, particularmente las conductas que constituyan acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral.
3. Establecer espacios para el diálogo, la evaluación periódica de la vida en el trabajo y el mantenimiento de las buenas relaciones entre compañeros de trabajo.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los Trabajadores, a fin de: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven la sana convivencia en el ambiente laboral; Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Mantener un Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, conforme la normatividad vigente lo señale. Este comité se denominará **“Comité de Convivencia Laboral”**.
6. Establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo.

7. Cualquier otra actividad para el propósito previsto.

ARTÍCULO 76. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de mecanismos de prevención del acoso laboral.
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos señalando las recomendaciones correspondientes.
- d. Examinar de manera confidencial, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren constituir conductas de acoso laboral.
- e. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener las buenas relaciones frente a las situaciones particulares presentadas,
- f. Promover la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- g. Designar su presidente y secretario, adoptar su reglamento de funcionamiento y reunirse al menos una vez cada tres meses,
- h. Atender las solicitudes de evaluación de posibles situaciones de acoso laboral, examinar cada caso, escuchar, si hubiere lugar, a personas involucradas; formular las recomendaciones que estime

conducentes y, en lo posible, promover entre los involucrados compromisos de convivencia. Si considera que es factible adoptar medidas disciplinarias, dará traslado a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para lo pertinente.

- i. Rendir informes trimestrales con relación a sus actividades y funcionamiento.
- j. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores y las señaladas por la normatividad laboral.

ARTÍCULO 77. POLITICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Combustibles de Colombia se compromete a promover un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Se prohíbe y no se tolerará ninguna forma de acoso laboral o sexual. La empresa implementará todas las medidas necesarias para prevenir, investigar, corregir y sancionar estas conductas mediante la puesta en marcha de las Políticas de Acoso Laboral y Acoso Sexual.

ARTÍCULO 78. DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual en el ámbito laboral toda conducta de naturaleza o connotación sexual, verbal, no verbal o física, no deseada por la persona que la sufre, que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esta conducta puede manifestarse a través de requerimientos sexuales, contacto físico indebido, comentarios o gestos de carácter sexual, exhibición de material pornográfico, entre otros, y puede provenir de cualquier nivel jerárquico o de terceros relacionados con la empresa.

ARTICULO 79. MEDIDAS PREVENTIVAS ACOSO SEXUAL LABORAL

La empresa adoptará, entre otras, las siguientes medidas preventivas:

1. Realizar actividades de sensibilización y capacitación sobre acoso laboral y sexual dirigidas a todo el personal.
2. Divulgar de manera clara y accesible los mecanismos internos para la denuncia y atención de casos de acoso.
3. Promover un liderazgo y una cultura organizacional basados en el respeto y la colaboración.
4. Apoyar y garantizar el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 80. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO SEXUAL O LABORAL

La empresa rechaza categóricamente cualquier forma de acoso sexual en el entorno laboral y se compromete a promover un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de violencias. Conforme a la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

En caso de presentarse una situación de acoso sexual, cualquier trabajador o trabajadora podrá presentar una queja por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral o el área de Gestión Humana. La queja será atendida de manera confidencial y oportuna, garantizando el debido proceso tanto para la presunta víctima como para la persona denunciada, conforme a los procedimientos establecidos en la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024.

La empresa implementará campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual, y adoptará medidas inmediatas de protección para evitar daños irreparables a las víctimas. Asimismo, se abstendrá de realizar actos de censura que vulneren los derechos de las víctimas y garantizará su estabilidad laboral, así como la de los testigos que participen en los procesos de investigación.

CAPITULO XVII

DE LA VIGENCIA, DE LOS AJUSTES Y DE SU PUBLICACION

ARTICULO 81. VIGENCIA. El presente reglamento rige a partir del día de hoy en que se está socializando en las carteleras de la empresa y a la vez se le está informando a los trabajadores mediante circular interna, del contenido del mismo. El mismo será publicado después de su fecha de vigencia inicial y se mantendrá en los lugares y centros de trabajo.

PARAGRAFO 1: Quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, tenía la empresa.

PARAGRAFO 2: No produce ningún efecto las cláusulas que desmejoraren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituirían las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador

ARTICULO 82. AJUSTES AL REGLAMENTO. Los trabajadores tienen a partir de la fecha, quince (15) días hábiles para solicitar a la empresa los ajustes que estimen necesarios si consideraren que sus cláusulas contravienen disposiciones normativas laborales. Si no hubiere acuerdo en los ajustes pedidos, podrán solicitar al Inspector del Trabajo adelantar investigación correspondiente que dirimirá el conflicto, realizando el Inspector las adiciones o modificaciones o supresiones que sean conducentes.

ARTICULO 83. PUBLICACION. El presente Reglamento de trabajo, se publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Se deja constancia que el presente reglamento se publica en dos (2) lugares distintos, visibles de todos los trabajadores de la Empresa. (artículo 120, C.S.T.).

CAPITULO XVIII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 84. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto o convención colectiva, o fallo arbitral vigente al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquiera vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fuere más favorable para el trabajador.

Fecha de Vigencia: julio 21 de 2025

CALLE 9 N° 46 – 69 OFICINA 303 – CALI - VALLE DEL CAUCA



FERNANDO CHAVES ZARAMA
Representante Legal