REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

EDS LOS POTROX
NIT: 900779249 - 5

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por EDS LOS POTROX con domicilio en la calle 15 no. 2 09 y 2 21 de la ciudad de neiva, para todas sus dependencias establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales y anexos de este que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

a) Hoja de vida.
b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
c) Autorización escrita del Ministerio de la Protección de trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres o a falta de éstos el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
d) Certificado de los empleadores con quien haya trabajado en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
e) Referencias Personales.
f) Certificación y/o diploma de estudios realizados.
g) Libreta militar para menores de 50 años
h) Antecedentes expedidos por policía judicial y Procuraduría General de la Nación.
i) Certificado de vecindad, expedido por la Junta de Acción Comunal del barrio y/o vereda de su domicilio.
j) Exámenes médicos de ingreso de salud ocupacional previo a la firma del contrato de trabajo.
k) Los documentos que requiera la compañía para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al sistema de seguridad social integral y a la caja de compensación familiar.

Parágrafo: 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; queda prohibida la inclusión en los 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 1°. 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 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).

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. Por norma general la quinta parte del término inicialmente pactado del contrato y/o los dos (2) primeros meses constituyen periodo de prueba, que tiene por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTICULO 5. 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 1990).

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero una vez expirado el período de prueba y si el trabajador continúa al servicio del empleador, los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo, desde el inicio de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales. (Artículo 80 C.S.T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios a 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 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que se expresan a continuación:

- ✓ **PERSONAL ADMINISTRATIVO Y LUBRICACION**

De lunes a viernes:

MAÑANA: 8: 00 A.M. a 12:00 M.
HORA DE ALMUERZO: 12:00 M. a 2:00 P.M.
TARDE: 2:00 P.M. a 5:40 P.M.

Sábado:

De 8 am a 11 am

PERSONAL CONTABLE Y FINANCIERO Y PAGOS

De lunes a viernes únicamente

De 8 am a 12 am y de 2 pm a 4 pm.

Parágrafo 1: Cuando el último día del mes coincida con el sábado, el horario será hasta las 5:00 pm.

Parágrafo 2: Para la auxiliar administrativa, el primer día del mes es obligatoria la asistencia a laborar sin importar que sea día domingo o festivo.

PERSONAL OPERATIVO: POR TURNOS ROTATIVOS

LUNES A SABADO

Primer Turno:	0: 00 A.M. a 7:20 A.M., ALIMENTACION 30 minutos
Segundo Turno:	7:20 A.M. a 12:30 P.M. Desayuno 15 min. Almuerzo 60 min. 1:30 P.M. a 3:30 P.M.
Tercer turno:	4:40 P.M. a 12:00 P.M. Cena 30 min.
Turno auxiliar	10:00 am a 1:30 PM, ALMUERZO, 3:30 PM a 7:00 PM Alimentación en los intervalos de 10 minutos

Domingos y festivos

Primer Turno:	0: 00 A.M. a 8:00 A.M., ALIMENTACION 60 minutos
Segundo Turno:	8:00 A.M. a 4:00 P.M. Desayuno 30 min. Almuerzo 30 min
Tercer turno:	4:00 P.M. a 12:00 P.M. Cena 60 min.

El tiempo de alimentación no hace parte del horario laboral

Parágrafo 1: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente. Y el día de descanso generalmente es un día diferente al domingo.

Parágrafo 2: 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 1990).

Parágrafo 3. Jornada máxima: Modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

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

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

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

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

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

Parágrafo 4: Reducción de la jornada laboral: La Ley 2101 de julio de 2021 tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos ni garantías de los trabajadores, se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo estableciendo que la duración máxima de la jornada laboral ordinaria es de cuarenta y cuatro horas a la semana que podrán ser distribuidas de común acuerdo entre empleador y trabajador, en cinco o seis días a la semana garantizando siempre el día de descanso que podrá coincidir con el domingo. La implementación de la disminución de la jornada laboral se realizará de forma gradual de la siguiente manera (Art. 3 de la Ley 2101 de 2021):

• Transcurridos dos años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una hora, quedando en 47 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2023.

• Pasados tres años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral quedando en 46 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2024.
• A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos horas cada año hasta llegar a 42 horas semanales, esto significa que a partir de julio de 2025 la jornada laboral queda en 44 horas semanales y a partir de julio de 2026 la jornada laboral semanal queda en 42 horas.

La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 referente a la jornada laboral semestral para compartir con la familiar, así como lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 referente a otorgar 2 horas semanales para actividades recreativas culturas y de capacitación.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. Trabajo diurno y nocturno. Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

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

ARTICULO 10. 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 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, Decreto 13 de 1967). La cual ya no es requisito de autorización previa, puesto ser eliminado por Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

a. El trabajo nocturno, por el solo 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 1990.

b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

d. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

Parágrafo: La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturnos, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 13: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice, en forma escrita el jefe inmediato del trabajador y sin superar los topes establecidos para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

Parágrafo 1. DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, de 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.

Nota: Se deberá aplicar los dispuesto en el parágrafo 4 del artículo 8 del presente reglamento en lo referente a la gradualidad de la jornada de trabajo.

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

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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,9 de lulio, 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,

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 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.
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. (Artículo 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

Parágrafo 2. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja dicho día, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenido en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Parágrafo 2.2. Para el personal operativo, el día de descanso obligatorio podrá ser diferente al dominical (sábado, domingo y lunes) y este se remunerará, conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. 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 15. 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 y artículo 25 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, ésta obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o su compensación

en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación 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 del C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 17. 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.). En caso de liquidación del contrato de trabajo las vacaciones se pagarán proporcionalmente cualquiera que fuere el tiempo laborado.

Parágrafo: Las partes de común acuerdo podrán convenir la forma en que el trabajador tomará los días de vacaciones (consecutivos - por días).

ARTICULO 18. 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 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.). En caso de incapacidad del trabajador se suspende las vacaciones durante el periodo de la incapacidad.

ARTICULO 20. Numeral 1 del artículo 189 modificado por el artículo 20 de la ley 1429 de 2010. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTICULO 21. 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 22. 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 23. 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 1967, artículo 5).

Parágrafo 1: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2: Los trabajadores deberán solicitar las vacaciones con un mes de anticipación; la empresa se abstendrá de aprobar dos (2) o más vacaciones a trabajadores del mismo departamento, en el mismo periodo; el trabajador debe dejar todas sus labores al día y debe entregar un acta de tareas a designar al trabajador que lo reemplazará durante su periodo de descanso.

PERMISOS

ARTICULO 24. 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 al servicio médico por parte del trabajador; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de su compañeros, siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad a la empresa o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten sea tal, que no perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

b) 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.

c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

Parágrafo: Licencia por luto: Artículo 57 numeral 10. Adicionado por la ley 1280 de 2009. El empleador Concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco días (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. La grave calamidad doméstica mencionada en el párrafo anterior no incluye la licencia por luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTICULO 25. Autorización de permisos. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, bien sea mediante solicitud verbal o escrita, con por lo menos dos días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improvisto. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.

Parágrafo 1: Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato evaluará, si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el presente artículo, procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. Cualquier duda consultará con el director administrativo de la compañía o con el Gerente. En todos los casos quien conceda el permiso

comunicará a la secretaria general de la compañía el permiso concedido para efectos del control de ausentismo.

Parágrafo 2: Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

Parágrafo 3: Permisos y licencias no remuneradas: los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios, podrán ser descontados por la empresa del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supera las 4 horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

CAPITULO VII

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD – LICENCIA DE PATERNIDAD Y LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA

ARTÍCULO 26. PROTECCION A LA MATERNIDAD:

a. Todas las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

b. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

c. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar a la EMPRESA certificado médico, en el cual debe constar:

i. El estado de embarazo de la trabajadora.
ii. La indicación del día probable del parto.
iii. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

d. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

e. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho en los términos del artículo 236 C.S.T. Modificado por el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021.

f. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, la licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante en los términos del artículo 236 C.S.T. Modificado por el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021.

Parágrafo 1. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica· no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Parágrafo 2. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

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

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.
El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

Parágrafo 3. La Ley 2114 de julio de 2021 tiene por objeto ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, modificar el artículo 236 y adicionar el artículo 241ª del Código Sustantivo de Trabajo.

El artículo 236 establece la licencia en la época de parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, artículo modificado por el artículo 1°. De la Ley 1822 de 2017. Establece:

• Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho semanas en la época de parto con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
• Si se trata de un salario que no sea fijo, como el caso de destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio o en todo el tiempo si fuere menor.
• Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre ya sea por enfermedad, abandono o muerte, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que le falta para expirar la licencia concedida a la madre.
• Para la licencia de maternidad para niños prematuros se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho establecidas, cuando se trate de parto múltiple o madres de hijo con discapacidad la licencia se ampliará en dos semanas más.
• El padre tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad, opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.
• La licencia remunerada de paternidad está a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Parágrafo 4: Licencia Parental Compartida: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis semanas de licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia en el caso de la madre es independiente del permiso de lactancia, las condiciones son las siguientes:

• El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el medico haya determinado que la madre tome una o dos semanas de licencia previa, o por determinación de la madre.
• La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce semanas, las cuales serán intransferibles.

• En ningún caso se podrán intercalar ni fragmentar, ni tomar de manera simultánea, salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
• La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente, el pago de la misma estará a cargo de la EPS.
Parágrafo 5: Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial: La madre y/o el padre podrán optar por esta licencia, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble de tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado, se regirá por las siguientes condiciones:

• Los padres podrán usar esta figura antes de la semana 2 de su licencia de paternidad y las madres no antes de la semana trece de su licencia de maternidad
• El tiempo de la licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha de parto, salvo que el medico haya determinado que la madre tome una o dos semanas de licencia previa a la fecha probable de parto, los periodos deben tomarse de manera continua, salvo los casos que medie el empleador y el trabajador.
• Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente, el pago de la misma estará a cargo de la EPS.
• La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.
• Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia parental flexible de tiempo parcial es el registro civil de nacimiento, que deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- Debe existir un mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS Y DESCUENTOS

ARTICULO 27. 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, 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 éstas, 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 sociales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturnos, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, 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).

Parágrafo. El salario mínimo legal mensual vigente será ajustado conforme al incremento que ordenen el gobierno nacional.

Los pagos que no constituyen salarios deberán estipularse expresamente en el contrato de trabajo o en los anexos del mismo.

ARTICULO 28. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores a un día (artículo 133 C.S.T.).

ARTICULO 29. 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.). De común acuerdo la compañía y todos sus trabajadores han convenido el pago del salario mediante transferencia electrónica a una cuenta abierta en el sistema financiero colombiano a nombre del trabajador o a quien este designe. El periodo de pago es por quincenas vencidas, a los cinco días hábiles.

ARTICULO 30. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores 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.)

ARTÍCULO 31. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Artículo 149 C.S.T. modificado por la ley 1429 de 2010 Articulo 18.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

ARTÍCULO 32. TRÁMITE DE LOS PRÉSTAMOS. Artículo 151 C.S.T. modificado por la ley 1429 de 2010. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

Parágrafo: La compañía fijará una política para la realización de préstamos a sus empleados en el que considerará parámetros como antigüedad, nivel salarial, destino del crédito, garantías, entro otros, con base en tales parámetros y la disponibilidad de recursos la compañía aprobará o rechazará las solicitudes que le presenten sus empleados.

CAPITULO IX

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE ORDEN E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 33. 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 SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Parágrafo: Según la Resolución 2013 de 1986, la empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST" y sus funciones serán establecidas obligatoriamente, acuerdo el cumplimiento de la normatividad antes mencionada.

ARTICULO 34. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Empresa Prestadora de Salud (E.P.S.) o por la Administradora de Riesgos laborales (A.R.L) a través de la I.P.S, a la cual esté asignado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 35. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o un representante del empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que el trabajador asista a la A.R.L con el fin de recibir la atención médica requerida y el correspondiente tratamiento médico a que el trabajador deba someterse.

Si el trabajador 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 36. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos previa instrucción de un profesional en el área de la salud. El trabajador que sin justa causa se niegue 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.

Así mismo, al estricto cumplimiento de las recomendaciones medico laborales y de índole personal con los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, que llegasen a ordenarse para la empresa y sus trabajadores, estos SVE, deben ser acatados y desarrollados integralmente entre el empleador y sus trabajadores.

ARTICULO 37. 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.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, que se le hayan comunidad por cualquier medio al trabajador, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral con justa causa, previa autorización del Ministerio de La Protección Social, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 38. En caso de accidente de trabajo, el jefe Inmediato o cualquier representante del empleador, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, comunicando el hecho en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 39. 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 en caso de producirse.

ARTICULO 40. El empleador llevará estadísticas de los accidentes e incidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, determinando en cada caso, la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el Reglamento Higiene y Seguridad Industrial que se adopte la compañía.

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.

De igual manera se estipula en el SG-SST, los parámetros y obligaciones de los trabajadores para reportar incidentes, la empresa logra implementar estadísticas y acciones preventivas con el registro e investigación de incidentes, que puedan convertirse en potenciales causas de accidentes laborales.

ARTICULO 41. 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 señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que para tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, modificada por la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO X

MANTENIMIENTO DEL ORDEN

ARTICULO 42. 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 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.
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. Uso adecuado y confidencialidad en la información, actividades y operaciones que se realicen en la empresa.
k. Uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos y celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
l. Observar los principios y preceptos del Código de Ética de la compañía.
m. Informar a la empresa cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.
n. Actualizar o reportar cualquier novedad de la hoja de vida al área encarga de Talento humano.

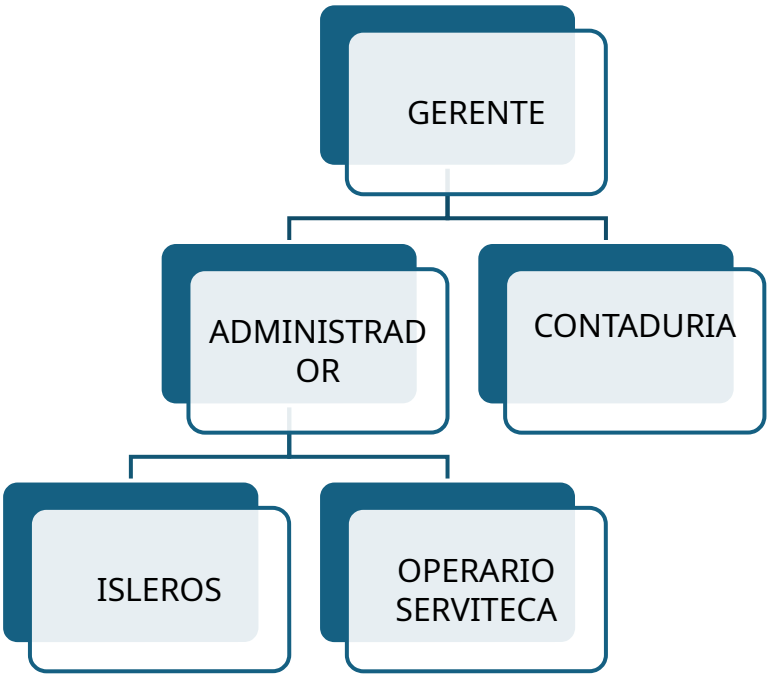
Parágrafo 1.- Deberes adicionales: Cumplir con sus obligaciones contractuales estipuladas en el contrato de trabajo.

Parágrafo 2.- Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (CST, articulo 126).

CAPITULO XI

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 43:



1.Gerente General.
2. Administrador
3. isleros, operario de serviteca

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: EL GERENTE GENERAL.

CAPITULO XII
TRABAJOS PROHIBIDOS

ARTICULO 44. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden 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 45. 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.

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 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.
- Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 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.
- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- Trabajos submarinos.
- Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadores, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- 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.
- Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

- 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.
- Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 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 catorce (14), 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. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) 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 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 46. 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 de 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 el artículo 24 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 elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días calendario a partir de su retiro no se presenta donde el médico asignado para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida o 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.

   Al finalizar el contrato, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía cuando fue trasladado. 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, o de licencia por enfermedad o motivados 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 la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (artículo 4 de la Ley 2174 de 2021).

ARTICULO 47. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. El retardo hasta quince minutos en la hora de entrada al trabajo sin justa causa, cuando ocurra por tercera vez.
2. La falta total al trabajo en más de media jornada sin causa justificada, cuando ocurra por primera vez.
3. La inejecución, sin razones validas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales, legales, contractuales o reglamentarias, en especial órdenes específicas de trabajo impartidas por su superior, como, por ejemplo, la no observación de las normas de presentación personal, aseo, cumplimiento de normas de seguridad y parámetros de ventas, cuando ocurra por segunda vez.
4. La salida del trabajador que se encuentre en turno antes de la entrada del turno siguiente o que el trabajador sustituto le reciba sin autorización previa, cuando ocurra por segunda vez.
5. Abandonar el puesto de trabajo o dejar de atender personal y directamente la maquina o labor encomendada, sin autorización expresa del superior, cuando ocurra por segunda vez.
6. Presentarse al trabajo bajo la influencia de alcohol o de sustancias alucinógenas, narcóticas o similares, cuando ocurra por primera vez.
7. Consumir alcohol o sustancias alucinógenas, narcóticas o similares dentro del sitio de trabajo, aun en horas de descanso, cuando ocurra por primera vez.
8. Dormir durante el tiempo de trabajo, cuando ocurra por primera vez.
9. Fumar dentro de la estación de servicio en los lugares prohibidos para ello, aún cuando ocurra por primera vez.
10. Contestar las amenazas que le profiera cualquiera de sus compañeros de trabajo, o responder a agresiones verbales y físicas, cuando ocurra por segunda vez.
11. Alterar de tal forma el orden y la paz en la Estación de Servicio bien sea por juegos, chanzas o bromas o bien por medio de actos violentos o disputas

verbales con otros trabajadores o con sus superiores, hasta el punto de que las labores normales se afecten, cuando ocurra por tercera vez.

12. Conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, sin estar autorizado para ello, cuando ocurra por segunda vez.
13. Violar reglas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando desechos de materias primas, aceites o descuidando el mantenimiento o equilibrio de las maquinas, materias primas, productos terminados, creando riesgos de accidentes cuando ocurra por primera vez.
14. Causar daños a maquinas, dispensadores, surtidores o cualquier elemento de propiedad del empleador por descuido o negligencia, sin que se corrija a tiempo.
15. Utilizar las herramientas y equipos para la labor, en oficios diferentes a los encargados o en beneficio de personas distintas a la empresa misma, cuando ocurra por primera vez.
16. Negarse sin justa causa a cumplir ordenes de un superior o enfrentarse con él, en disputa verbal en forma alterada, aun por asuntos técnicos o de trabajo, cuando ocurra por primera vez.
17. Disponer arbitrariamente, para sí o para un tercero, de los fondos que se recauden por concepto de ventas de combustibles, lubricantes o accesorios durante su turno.
18. Hacer préstamos a trabajadores de la estación de servicio o a particulares, sin previa autorización de la administración.
19. Solicitar a los clientes o personas allegadas a la empresa, préstamos de dinero o herramientas para beneficio propio o de un tercero.
20. Efectuar cambios de cheques de trabajadores de la estación o de terceros o de clientes de la misma estación de servicio, sin la debida autorización de la administración.
21. Despachar combustibles que sean cancelados con cheque o vales a los que no se le haya dado un visto bueno por parte de la administración.
22. El cobro de sumas de dinero superiores a los precios fijados por la estación de servicio en la venta de los distintos productos que se le asignen al trabajador para la venta, como el mismo combustible, los lubricantes y demás accesorios.
23. Acumular, luego de la venta de los combustibles, lubricantes u otros productos, una suma de dinero superior a la que se tiene como tope para entregarlo en la oficina o en la caja fuerte destinada para este efecto, suma que asciende a $ DOSCIENTOS MIL PESOS mcte.
24. Elaborar para los clientes recibos por la venta de los distintos productos, como combustibles, lubricantes y demás accesorios por un mayor valor que el registrado o establecido, ya sea con beneficio económico para si, para un tercero, para beneficio de ambos o inclusive sin que haya lugar a beneficio económico.
25. Alterar de manera fraudulenta los registros de ventas de los combustibles que marquen los surtidores, así como manipular sin la debida autorización el

mecanismo de registro de los surtidores para evitar que este registre las ventas de combustible.

26. Iniciar el despacho de combustible para los vehículos automotores encontrándose la registradora del surtidor, marcando el importe de una venta anterior.
27. Cobrar directamente a los clientes de la estación de servicio las sumas de dinero que a ellos les corresponde cancelar en la caja por los diferentes servicios prestados, como lubricación, etc.
28. Vender productos como lubricantes y demás accesorios para vehículos, diferentes a los entregados por la estación de servicio o ya abiertos o mezclados, con el fin de obtener un provecho indebido para si o para un tercero.
29. Suministrar combustibles a los vehículos de servicio público de pasajeros mientras estén ocupados en su interior por los pasajeros o atender cualquier clase de vehículo con el motor encendido o despachar combustibles a clientes de la estación de servicio que en el mismo momento esté comunicándose a través de teléfono celular.
30. Suministrar combustibles a las motocicletas con el conductor a bordo y/o el motor encendido.
31. Suministrar combustible diferente al utilizado por el vehículo del cliente, ocasionando un CONTAMINADO, razón por la cual, el islero deberá asumir el pago que no esté cubierto por la Póliza de Responsabilidad Civil extracontractual de la EDS.
32. Movilizar sin ninguna autorización los vehículos dejados en custodia, ya sea dentro de la misma estación de servicio o fuera de ella.
33. No guardar las debidas medidas de seguridad propias de la distribución de combustibles, como serían encender fósforos cerca de los surtidores o tanques de almacenamiento, o no acordonar su isla cuando se esté abasteciendo la estación de servicio o despachar combustibles a vehículos o motocicletas al mismo tiempo en que se esté abasteciendo la misma estación de servicio, o sobrellenar los tanques de los vehículos de manera que se produzcan derrames de combustibles.
34. Mantener el espacio o locación del lubricentro de aceites, grasas o accesorios de su propiedad para emplearlos en su provecho en los vehículos que ocupen los servicios de la estación.
35. Engañar a los clientes de la estación, solicitando mayor cantidad de aceites y repuestos de los requeridos en el servicio, utilizando en provecho suyo el remanente.
36. Utilizar y/o sacar de la estación de servicio, herramientas o productos para efectuar trabajos que no se le hayan encargado directamente por la estación de servicio, ya sea que obtenga un beneficio propio o que lo haga en beneficio de un tercero.

37. Permitir, para su beneficio o el de un tercero o incluso sin ningún beneficio, el parqueo de vehículos, y utilizar los servicios del agua para lavado de vehículos en la estación de servicio, sin previa autorización de la gerencia.
38. Guardar el efectivo o dinero, remisiones de créditos, baucher y cierre de datafono, entre otros apenas terminen su turno de trabajo en la oficina o buzón dispuesto para ello.
39. Utilizar los equipos electrónicos para realizar hurtos o ventas fraudulentas sin tener el debido protocolo para este tipo de ventas, y por primera vez.
40. Diligenciar completamente todas las planillas sin objeción alguna, al tercer llamado de esta falta, se dará por terminación de contrato de trabajo.
41. No recibir el llamado a descargos y memorandos por parte del empleador, al primer llamado de esta falta, y sin tener respuesta , se hará el debido proceso para terminación de contrato.
42. La obligatoriedad de realizar el protocolo de servicio. Y el de ofrecer la factura electrónica y de entregarla a todos los clientes, puesto que el sistema de ventas de Los Potrox exige la identificación del cliente.
43. Cuando soliciten el retiro parcial de las cesantías, se deben de anexar la carta requiriéndolas con el respectivo soporte, y se deben de establecer según el código sustantivo del trabajo y el Decreto 1072 de 2015, Decreto 2755 de 1996, entre demás normas.

ARTICULO 48. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
   a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
   b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se 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 empresa.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra" cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. 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.
11. 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.

ARTICULO 49: Se prohíbe de manera particular a los trabajadores y constituyen falta grave los siguientes hechos, cometidos aún por la primera vez, dando lugar a la terminación unilateral con justa causa:

1. Sustraer de la fábrica, taller 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 narcóticos o de drogas enervantes, o consumir durante la jornada de trabajo cualquiera de las anteriores sustancias, las cuales han sido nombradas de manera enunciativa. Está limitación tiene como propósito la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa, de tal manera que todo empleado pueda prestar el servicio en condiciones aptas que reflejen el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas, físicas, sin que factores imputables a su propia conducta alteren, aminoren o enerven su normal capacidad de trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, aún por la primera vez, cuando causen graves perjuicios a la

empresa. Se tendrán en consideración los casos de huelga legal, caso fortuito o fuerza mayor, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno, sin causa justificada.

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 de otros 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. Desatender el código de ética del empleador.
10. Utilizar el nombre de la empresa en objetivos distintos al desempeño de la labor o de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.
11. Comercializar productos, prestar servicios u ordenar la prestación de estos sin observar los procedimientos operativos y comerciales y, especialmente, los de registro e inclusión de información en el sistema de funcionamiento establecido.
12. Realizar cambios de cheques, así como de toda clase de títulos valores, pedir u obtener dinero prestado de caja menor y, en general, retirar dinero de la empresa a cualquier título sin obedecer los procedimientos establecidos para la obtención de créditos.
13. Poner en peligro de pérdida total o aún daño parcial, o proporcionar maltrato, por actos u omisiones, a la seguridad de las personas vinculadas con la empresa y de los bienes propiedad de esta o de terceros relacionados con ella, o confiados a la misma.
14. No cumplir en forma cabal y oportuna las prescripciones que, para la seguridad de los locales, las operaciones o los dineros y valores de la empresa, o que en ella se manejan, sean impartidas por la misma.
15. Distraer, apropiarse o aprovecharse, aun temporalmente, en forma ilícita, oculta o clandestina, de dineros valores u otros bienes que por razón de su oficio en la empresa tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
16. Permitir, voluntariamente, por acción u omisión, o por culpa, que personas distintas a las autorizadas por la empresa, lleguen a tener conocimiento de datos o hechos de conocimiento privativo de la empleadora o de un funcionario de esta.
17. La realización de cualquier actividad de aquellas que realiza el empleador, en desarrollo de su objeto social, por cuenta propia o de terceros a su cargo, para beneficio propio o de un tercero.
18. Comentar asuntos confidenciales o de naturaleza reservada de la empresa o de su cargo, conocidos por razón de su trabajo o con relación al mismo.

19. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas.
20. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.
21. Realizar dentro de la jornada de trabajo cualquier trabajo sea este remunerado o no, en beneficio de una tercera persona o propio, sin haber sido autorizado previamente y por escrito por parte de la empresa, durante la vigencia del vínculo laboral que une al trabajador con el empleador.
22. Solicitar o recibir dádivas, préstamos, o cualquier otro beneficio u obsequio de clientes o proveedores de la empresa o de personas que presten sus servicios a la empresa, o utilicen los servicios de la misma.
23. Efectuar directamente o por interpuesta persona, natural o jurídica, distribución o venta de mercancías, productos o servicios fabricados o comercializados por el empleador, sin el consentimiento y aprobación escrita de este último.
24. Todo acto de deslealtad para con el empleador, sus directivos o sus compañeros de trabajo, así como realizar actos que, por acción u omisión, lo(s) atemorice(n), coaccione(n), o intimide(n) o faltarle al respeto con palabras insultantes.
25. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la empresa.
26. Permitir que otra persona, trabajador o no de la empresa, utilice el carnet que le ha sido asignado dadas las calidades de trabajador, así como utilizar o portar el de otro o hacerle enmendaduras al propio o al de otro trabajador.
27. Permitir que otra persona, trabajador o no de la empresa, utilice las llaves que le han sido confiadas, claves de acceso y/o uniformes.
28. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, computadores, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la empresa, sin previa autorización de su superior inmediato.
29. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que incurran en gastos o perjuicios a la empresa.
30. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus asociados, sus productos o servicios.
31. Para el cargo que tenga por función la facturación, que se realicen las facturas de manera incompleta, o cuyos datos no coincidan con la realidad jurídica y adecuada identificación del cliente o de sus instalaciones que conlleve correcciones o vicios que impidan su adecuado cobro o recaudo.
32. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.

33. El recibir dineros y no proceder a entregarlos inmediatamente a la empresa para atender el pago para el que lo recibieron. Así, el trabajador no lo podrá tomar, ni aun temporalmente, en beneficio propio o de un tercero o que lo entregue atendiendo otras obligaciones diferentes de aquella para la que lo recibieron. En este caso, además de ser una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador podrá deducir tales dineros de los salarios pendientes de pago, prestaciones sociales causadas y aún no pagadas, así como de aquellas cesantías que se encuentren ya consignadas ante una determinada Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías a la que se encuentre afiliado el trabajador.
34. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la compañía, implementos de seguridad o de sus compañeros.
35. Hacer mal uso o engañar a la empresa para obtener préstamos o permisos de cualquier índole.
36. Sacar de las dependencias, sin autorización escrita, objetos de la empresa o de los empleados.
37. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la empresa, o desviar la clientela de la empresa hacia competidores de esta.
38. Adulterar sellos, planillas, órdenes de despacho o cualquier otro documento de la empresa.
39. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, edificios o cualquier lugar de trabajo.
40. Utilizar información confidencial o que no esté autorizada por la empresa, en beneficio propio o de terceros.
41. Adulterar las tarjetas y/o cualquier medio utilizado por la empresa para el control de entrada y salida o marcar la de otro u otros empleados, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
42. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.
43. No informar oportunamente sobre posibles errores que le estén ocasionando pérdidas, daños y perjuicios a la empresa.
44. Negarse a la práctica del test de alcoholemia solicitado por alguno de sus superiores de la empresa y/o de seguridad y salud en el trabajo.
45. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no de ellos, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
46. Realizar cualquier clase de juegos de suerte y azar.

47. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
48. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada.
49. Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de la empresa sobre cuestiones relacionadas con política o religión.
50. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la empresa.
51. Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la empresa.
52. Trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
53. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta.
54. Dormir en el trabajo.
55. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
56. Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
57. Realizar o generar cualquier clase o tipo de reuniones, corrillos y/o bullicio dentro de las instalaciones de la empresa, sin previa autorización de la misma.
58. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
59. No utilizar los elementos de protección y seguridad, de aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
60. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.
61. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibirle el turno, sin dar aviso a su superior.
62. Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa o la A.R.L.
63. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías promesas de compraventa u otros documentos semejantes adulterados, ficticios o que no correspondan a la realidad o verdad.
64. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes, proveedores, terceros y entre los compañeros de trabajo.
65. No reportar inmediatamente las incapacidades para trabajar así sea de un día dentro de las primeras 72 horas de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social en salud para ser admitidas.

66. Dar mala atención a los usuarios e interlocutores telefónicos, no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, desconectarse de la red o sistemas de información, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.

Parágrafo. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se consideran FALTA GRAVE y darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa

TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DESPIDOS CON O SIN JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 50. JUSTAS CAUSAS. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. POR PARTE DEL EMPLEADOR (EMPRESA):

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. a renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. Introducir, portar o conservar armas o explosivos en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de LA EMPRESA.
17. Realizar trabajos, actividades no asignadas por LA EMPRESA, revelar información de carácter reservado o confidencial que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a LA EMPRESA; atender sin justificación, durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los que le sean asignados.
18. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de LA EMPRESA, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de esta, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
19. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios, brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
20. Sustraer de la bodega, taller o establecimiento, almacenes o instalaciones de LA EMPRESA, en general, o de un tercero, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa, ya sea en beneficio propio o de un tercero. Así mismo, apropiarse de objetos, dinero, información de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de LA EMPRESA.
21. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, incitar y mantener suspensiones intempestivas del trabajo, sea que se participe en ellas o no.

22. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre la empresa, sus servicios, sus jefes y sus empleados.
23. Consumir o presentarse bajo los efectos del alcohol o cualquier sustancia psicoactiva en el sitio de trabajo.
24. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución.
25. El retardo de cualquier tiempo en la entrada sin excusa suficiente, por tercera vez en una misma semana y a juicio del empleador.
26. No asistir al lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa, por tercera vez al mes sin excusa suficiente.
27. Cometer actos o acciones fuera de sus puestos de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa y en representación de la misma, que comprometan o afecten la imagen y el buen nombre de esta.
28. Revelar secretos y datos reservados de la empresa, así como dar a conocer la clave personal de acceso a las instalaciones, prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad a terceros o a personal no autorizado.
29. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
30. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
31. Violar las normas del presente reglamento interno de trabajo.
32. La negativa del trabajador a someterse al test de alcoholemia cuando le sea requerido.
33. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento Interno, por calificarse expresamente como “falta grave” y que no tengan sanción disciplinaria.
34. Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones cuando, una vez realizadas, ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
35. El incumplimiento de cualquiera de las medidas sanitarias dispuestas por la ley y/o por la empresa a través de los protocolos y/o reglamentos pertinentes, en especial el protocolo para el manejo de casos posibles y población vulnerable al contagio de infección respiratoria aguda por COVID – 19.
36. No cumplir con los compromisos de confiabilidad y exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la empresa o desviar la clientela de la empresa hacia competidores de esta.
37. Divulgar, publicar o comunicar a terceros, por cualquier medio información que sea catalogada como importante y confidencial por la empresa y que conozca en virtud de la ejecución de su contrato o por cualquier otra causa.
38. Utilizar para fines distintos a los propios del contrato de trabajo, cualquier información que sea catalogada como importante y confidencial por la empresa y que conozca en virtud de la ejecución de su contrato o por cualquier otra causa.

39. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer los archivos cualquier documento de la empresa, sin autorización expresa de ésta.
40. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal.
41. Incumplir las políticas definidas por la empresa en el manual de políticas y procedimientos de la compañía, además de los compromisos firmados en el contrato de trabajo.
42. No dar respuesta en la fecha estipulada para ellos a los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.
43. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58. y 60. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Nota. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador, o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la empresa, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrato, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo 1. La falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, en casos de reincidencia en faltas leves, se faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

Parágrafo 2. Habrá lugar a la terminación del contrato por justa causa cuando el empleado incumpla en forma grave cualquiera de sus obligaciones o viole algunas de las prohibiciones establecidas en la ley, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo o en sus adiciones.

ARTÍCULO 51. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente, no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 52: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

ARTICULO 53: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y no emplear los elementos de protección personal o la violación de los seguros en máquinas y equipos, que pongan en riesgo o potencialmente en peligro la integridad física de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 54: Constituyen faltas graves sancionables con la terminación del contrato con justa causa, además de las mencionadas en el contrato de trabajo, las siguientes:

a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
e) La violación a la cláusula de confidencialidad en el manejo de la información de la compañía, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.
f) La violación a la política de NO consumo de alcohol, sustancias psicoactivas ni tabaco; así como la oposición a las inspecciones o tomas de muestras, cuando haya indicios de su consumo.
g) La salida del trabajador que se encuentre en turno antes de la entrada del turno siguiente o que el trabajador sustituto le reciba sin autorización previa, cuando ocurra por segunda vez.
h) Proferir a amenazas para cualquiera de sus compañeros de trabajo y/o superiores, o responder a agresiones verbales y físicas.
i) Conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, sin estar autorizado para ello, cuando ocurra por primera vez.
j) Violar reglas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando desechos de materias primas, aceites o descuidando el mantenimiento o equilibrio de las maquinas, materias primas, productos terminados, creando riesgos de accidentes cuando ocurra por primera vez.
k) Las contempladas en el artículo 50 literal A. del presente reglamento.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 55: Antes de aplicar una sanción disciplinaria a un trabajador, la empresa aplicará el siguiente procedimiento:

a) Conocida la falta por la empresa, esta procederá a citar por escrito al trabajador a descargos, indicando al trabajador la presunta falta - o faltas - que se le imputan, en forma precisa y concreta; así como las normas que se consideren violadas o infringidas por el trabajador; de igual forma se le darán a conocer y entregarán al trabajador las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

   Si el trabajador es sindicalizado indicarle que puede asesorarse de dos (2) miembros del sindicado a que pertenece.

   En la comunicación se indicará la fecha, hora y lugar en que debe rendir los descargos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para desvirtuar los cargos que se le hacen.

   Si el trabajador no se presenta en la fecha, hora y lugar señalados, se entenderá su actuación como una renuncia del trabajador a rendir los descargos por los cuales fue citado y se deja constancia de su ausencia en el acta.

b) El día de la diligencia se debe levantar el acta de descargos, en la que constará quienes participan en la diligencia y la calidad en que lo hacen.

   Si el trabajador no sindicalizado asiste acompañado hasta por dos (2) compañeros de trabajo, se indica quienes le sirven de testigos. En caso de que no presente testigos, se registra que el trabajador manifestó no estar interesado en tener testigos.

   Si el trabajador es sindicalizado, se deja constancia que la diligencia de descargos se notificó al sindicato o sindicatos a que pertenezca.

c) Las sanciones deben ser aplicadas de acuerdo con la escala de faltas y sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO 56: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPITULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITE

ARTICULO 57: El personal de la empresa deberá presentar sus reclamos ante su superior jerárquico. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

ARTICULO 58: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse ante el ministerio de trabajo.

CAPITULO XVI

PROTOCOLO INTERNO ESPECIALIZADO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL (LEY 2365 DE 2024 Y DECRETO 1040 DE 2026)

ARTÍCULO 59: MARCO GENERAL Y CERO TOLERANCIA. En cumplimiento estricto de la **Ley 2365 de 2024** y el **Decreto 1040 de 2026**, la empresa **EDS LOS POTROX** establece una política institucional de cero tolerancia frente a todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa. Estas conductas quedan prohibidas de forma absoluta independientemente de si se manifiestan mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, y sin importar el tipo de vínculo contractual o nivel jerárquico.

Nota de Competencia: En virtud de los lineamientos del Ministerio del Trabajo, se reconoce que el Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) carece de competencia legal para investigar de fondo el delito de acoso sexual laboral. Por lo tanto, el procedimiento interno se regirá autónomamente por las disposiciones contempladas en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 60: RUTA INTERNA DE ATENCIÓN Y PROCEDIMIENTO. Ante la ocurrencia de una presunta situación de acoso sexual dentro del entorno laboral de la estación de servicio, se activará de forma inmediata la siguiente ruta:

1. **Recepción del Reporte:** La víctima o testigo podrá formular la queja de manera verbal o escrita a través del canal oficial habilitado (**edslospotrox@gmail.com**), el cual será custodiado bajo estrictas condiciones de reserva y confidencialidad por la persona encargada de talento humano o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
2. **Primeros Auxilios Emocionales:** Una vez radicado el reporte, la empresa dispondrá de un espacio privado y seguro de escucha activa para la persona afectada, absteniéndose rigurosamente de emitir juicios de valor o conductas de revictimización.

3. **Medidas de Protección Inmediata (Plazo Máximo de 5 Días):** De conformidad con el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, el Administrador o Gerente de la estación implementará, en un plazo no mayor a **cinco (5) días hábiles**, medidas provisionales destinadas a salvaguardar la integridad física y mental de la presunta víctima. Estas medidas incluirán de forma preferente:
   - Aislamiento físico o separación de turnos rotativos entre el presunto agresor y la víctima.
   - Modificación temporal del lugar físico o isla de trabajo.
   - Implementación de la modalidad de teletrabajo si la naturaleza del cargo administrativo lo permite.
4. **No Confrontación Obligatoria:** Queda expresamente prohibido convocar a careos, mediaciones o conciliaciones presenciales directas entre la víctima y la persona denunciada. Cada parte será escuchada y evaluada de manera estrictamente individual por el equipo interdisciplinario o la Gerencia.
5. **Deber de Información Externa:** Al momento de recibir la queja, la empresa informará formal y explícitamente a la víctima sobre su derecho constitucional y legal de acudir de forma paralela ante la Fiscalía General de la Nación para interponer la correspondiente denuncia penal. El proceso disciplinario interno de la empresa correrá de forma autónoma e independiente de los desarrollos judiciales correspondientes.

ARTÍCULO 61: GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

De acuerdo con la reglamentación del Ministerio del Trabajo (Decreto Reglamentario derivado del Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024), se instituye a favor de las personas denunciantes y de los testigos intervinientes un fuero de **estabilidad laboral reforzada por un término mínimo de seis (6) meses** contados a partir de la radicación formal de la queja.

Queda rotundamente prohibido cualquier despido unilateral injustificado, desmejora de condiciones de trabajo, alteración arbitraria de turnos dominicales o nocturnos, o terminación de contrato que pueda ser interpretada como un acto de retaliación o represalia. Cualquier despido que pretenda realizarse en este lapso por causas distintas requerirá de un procedimiento disciplinario previo plenamente demostrado y la debida autorización administrativa, bajo pena de la imposición de multas equivalentes a entre 1 y 5000 SMLDV a favor del Fondo para las Víctimas de Delitos (FIVICOT).

ARTÍCULO 61A: REPORTE AL SIVIGE.

El área de gestión de Talento Humano de **LOS POTROX SAS** reportará semestralmente, de forma anonimizada para proteger la identidad de las partes, los datos estadísticos respecto de las quejas radicadas, trámites realizados y sanciones en firme ante el Sistema Virtual de Registro de Quejas y Sanciones por Acoso Sexual (SIVIGE) del Gobierno Nacional, en estricto acatamiento de la matriz legal dispuesta por el Decreto 1040 de 2026.

CAPITULO XVII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 62. **Teletrabajo:** El Teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo, libremente determinada por esta y consistente en la prestación del servicio a la empresa, en el marco de una relación laboral con esta, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en la sede de la compañía.

Teletrabajador: Es Teletrabajador quien, teniendo vínculo laboral con la empresa de conformidad con la legislación vigente, presta sus servicios a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de las sedes de la empresa en una de las siguientes modalidades.

a. **Permanentes:** Los que por convenio con la empresa prestan sus servicios permanentemente de forma remota, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y ocasionalmente, previo requerimiento de la empresa, asisten a las sedes de éste a prestar el servicio.
b. **Suplementarios:** Los que, por convenio con la empresa, prestan sus servicios de forma remota, parcialmente durante la semana o el mes, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, pero que el resto de los días de la semana o el mes, desempeñan sus funciones en las sedes de la empresa o en sedes de terceros por disposición de ésta.
c. **Móviles:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

Parágrafo: Para efectos del presente reglamento, no son teletrabajadores aquellos que por, disposición del empleador, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.

ARTÍCULO 63. Naturaleza y alcance. El TELETRABAJO, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de la empresa, no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador, la empresa es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

ARTÍCULO 64. Supervisión. Previo aviso al trabajador la empresa podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.
Parágrafo: Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a la empresa con antelación

no inferior a un mes el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

ARTÍCULO 65. Reuniones virtuales. la empresa podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de Teletrabajador, de suerte que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de la empresa o con terceros.

Parágrafo: La no asistencia del Teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

ARTÍCULO 66. Estipulaciones contractuales. Para tener la calidad de Teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con la empresa la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

a. Duración de la etapa del teletrabajo.
b. Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de las sedes de la empresa
c. Política de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
d. Políticas de uso, seguridad, entrega y devolución en caso de que la empresa entregue elementos de trabajo para facilitar el teletrabajo.
e. Políticas de compensación cuando sea el trabajador el propietario, poseedor o legítimo tenedor de los elementos de trabajo que utilice en los períodos de teletrabajo.
f. Políticas de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a LA EMPRESA.
g. Las demás que indiquen las partes.

Parágrafo: Salvo manifestación expresa en contrario, los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

ARTÍCULO 67. Seguridad informática. El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca la empresa para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por la empresa se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

ARTÍCULO 68. Equipos, instrumentos y herramientas. Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de la empresa, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la

prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera la empresa en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique la empresa.

Parágrafo primero: El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

Parágrafo segundo. Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo Teletrabajador con la aquiescencia del empleador, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

ARTÍCULO 69. Manejo de la información. El Teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con la empresa, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser tratada como información confidencial.

ARTÍCULO 70. Jornada. La jornada del Teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, los reglamentos de la empresa, instrucciones del empleador o manuales de funciones según sea el caso.

ARTÍCULO 71. Salud ocupacional y prevención de riesgos. Las recomendaciones o indicaciones de la administradora de riesgos laborales sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

ARTÍCULO 72. Informe sobre accidentes o incidentes. Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el Teletrabajador deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por el Teletrabajador a la empresa, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el empelado a la empresa.

Parágrafo: El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por LA EMPRESA con justa causa.

CAPÍTULO XVIII

DESCONEXIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 73. La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

La empresa se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 74. No estarán sujetos a la desconexión laboral:

a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;

b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 75. Inspección y vigilancia. El trabajador, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso, podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha la política de desconexión laboral implementada por la empresa.

CAPÍTULO XIX

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 76. El empleador publicará en cartelera de la empresa el presente reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 77. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, se considerará como único vigente para la empresa y sus trabajadores.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva, o fallo arbitral vigente al empezar a regir el presente reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho reglamento.

FECHA DE VIGENCIA: Julio 1 del 2026



Gerente General

Política de Prevención de acoso y otros tipos de violencia en el Contexto Laboral

Código: SST-LE-003 / Versión: 02
Vigencia: 11/08/2025

LOS POTROX SAS, dedicada a la venta y comercialización de combustible; es consciente y responsable de mantener un excelente ambiente laboral que contribuya al bienestar y la salud mental de sus trabajadores, la estación de servicio promueve un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de acoso laboral, acoso sexual y otros tipos de violencia en el lugar de trabajo, mediante acciones de prevención, atención oportuna y sensibilización continua, ejecutándose el trabajo en condiciones dignas y justas, basados en el respeto, la libertad, la intimidad, la honra y la armonía, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación y violencia de género contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas, aspectos que agudizan las situaciones de violencia, acoso laboral y sexual entre quienes comparten un mismo entorno laboral.

Como mecanismo de reporte para la prevención del acoso en el contexto laboral, la empresa EDS LOS POTROX establece el siguiente canal de denuncias en el correo electrónico edslospotrox@gmail.com, el cual será confidencial, accesible y seguro. Este canal estará disponible de manera permanente y será gestionado bajo estrictos principios de confidencialidad, imparcialidad y protección de los derechos de las personas involucradas, direccionadas al “comité de convivencia laboral” para vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, así como un equipo interdisciplinario para cualquier tipo de violencia de género y de acoso sexual, garantizando

salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que puedan generarse en torno al acoso, con el fin de garantizar que todos los colaboradores puedan reportar situaciones de acoso en el contexto laboral sin temor a represalias, de acuerdo a la normatividad aplicable y a los procedimientos internos que para tal fin se establezcan que permita garantizar:

- Establecer medidas de protección durante todo el proceso de análisis o investigación, encaminadas a evitar represalias, discriminación.
- Eliminar toda conducta de discriminación, violencia de género, violencia sexual y cualquier tipificación de acoso en el entorno laboral.
- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de las normas y la presente política dirigida a prevenir cualquier conducta o comportamiento tipificado como acoso laboral, según Ley 1010 del 2006 y acoso sexual definidas en la Ley 2365 de 2024 y otras normas aplicables.

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices, clientes, proveedores y demás personas que mantengan una relación directa o indirecta con, sin importar el tipo de vínculo contractual, el nivel jerárquico o la duración de la relación laboral.

Fecha de revisión: Agosto 11 de 2025



REPRESENTANTE LEGAL

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS DE GÉNERO

Los Potrox S.A.S.

APLICACIÓN: Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

1. OBJETIVO

Establecer un marco de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, acoso o violencia basada en género dentro de **Los Potrox S.A.S.**, garantizando un entorno seguro para todos los colaboradores, independientemente de su cargo o género.

2. MARCO NORMATIVO

- **Ley 1257 de 2008:** Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Ley 1010 de 2006:** Acoso laboral.
- **Resolución 2646 de 2008:** Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial.

3. DEFINICIONES CLAVE

- **Violencia de Género:** Cualquier acción u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico o económico por el hecho de ser mujer o por su identidad de género.

- **Acoso Sexual Laboral:** Requerimientos de favores sexuales no consentidos, bromas pesadas de tinte sexual, contacto físico no deseado o exhibición de material pornográfico en el lugar de trabajo.
- **Discriminación:** Trato diferenciado injustificado en la asignación de tareas, turnos o salarios basado en el género.

4. RUTA DE ATENCIÓN

En caso de que un Islero, Lubricador o personal administrativo sea víctima o testigo de una situación de violencia de género, se activará la siguiente ruta:

1. **Reporte:** La víctima o testigo informará al **Comité de Convivencia Laboral (COCOLA)** o directamente al **Vigía SST (Samuel Rojas)**. El reporte puede ser verbal o escrito o al mail, y se garantiza total confidencialidad.
2. **Primeros Auxilios Emocionales:** La empresa brindará un espacio privado y seguro para escuchar a la persona, sin juzgar ni revictimizar.
3. **Medidas Cautelares:** De ser necesario, el **Administrador** podrá realizar cambios temporales de turno o de puesto para evitar el contacto entre el presunto agresor y la víctima mientras se investiga.
4. **Investigación:** El COCOLA citará a las partes de manera individual para analizar los hechos.
5. **Cierre y Sanción:** Si se comprueba la falta, se aplicarán las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo (desde llamados de atención hasta la terminación del contrato con justa causa).

5. PROHIBICIONES ESPECÍFICAS

Queda terminantemente prohibido en **Los Potrox S.A.S.**:

- El uso de lenguaje sexista, peyorativo o denigrante hacia compañeros o clientes.
- La exhibición de imágenes u objetos que cosifiquen a las personas en las islas de servicio o áreas de serviteca.
- La exclusión de personal en tareas de fuerza o técnica (lubricación) basada únicamente en prejuicios de género.

6. COMPROMISO DE LA GERENCIA

La gerencia, en cabeza de **EDILMA GUTIÉRREZ**, se compromete a:

- Realizar una charla de sensibilización anual sobre igualdad de género.

- Asegurar que las baterías sanitarias y zonas de vestier respeten la privacidad y dignidad.
- Garantizar que los procesos de ascenso y capacitación sean basados estrictamente en el desempeño.

Fecha de Vigencia: 8 de agosto de 202

Aprobado por:



Edilma Gutiérrez

Gerente