REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Petrolabin
trabajamos con energía

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
PETROLABIN SAS

CAPÍTULO I
PRELIMINAR

ARTICULO. 1º: El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **PETROLABIN SAS**, con domicilio en el municipio de Bucaramanga, Carrera 37 No 52-43 Piso 8 Edificio 37 VIP CENTER, para su casa principal y las agencias establecidas o que se establezcan en el territorio colombiano y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE INGRESO

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

a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso;
b) Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años;
c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARAGRAFO. 1º: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto:
Así, es prohibida la exigencia de inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenecen." (artículo primero, 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. A artículos primero y segundo, convenio No 111 de OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (decreto reglamentario 559 de 1991 articulo 22), ni la libreta militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995).
PARÁGRAFO. 2º: La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 2 de este reglamento, constituyen para PETROLABIN SAS una falta grave a las obligaciones del trabajador, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva dictaminen los tribunales de justicia. PETROLABIN SAS tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.
Los menores de 18 años necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.
La autorización debe concederse para los trabajadores no prohibidos por la ley o cuando a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico, ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas.
Concedida la autorización el menor de 18 años podrá recibir directamente el salario y llegado el caso ejercitar las acciones legales pertinentes.

ARTICULO. 3º: Cumplidos los requisitos de ingreso establecidos en el artículo 2 y en caso de ser seleccionado el aspirante, se celebrará por escrito el contrato de trabajo, del cual se realizarán dos ejemplares del mismo (original y copia), así: Un ejemplar para el trabajador y el otro se conservará en los archivos de personal.

ARTICULO. 4º: Cada vez que el trabajador tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informarlo al Departamento de Recurso Humano o Administración de cada Sede y/o quien ejerza tales funciones. Para todos los efectos se entenderá que la última dirección de residencia, correo electrónico y números telefónicos registrados en la hoja de vida son los datos autorizados para cualquier tipo de notificación.

ARTICULO. 5º: Será obligación del trabajador consignar ante el Departamento de Recurso Humano de PETROLABIN SAS y/o quien haga sus veces los datos correspondientes al teléfono y dirección de la persona o de las personas a quienes se puede dar aviso en caso de accidente u otro problema grave que sufra.

CAPITULO III
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO. 6º: Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica practica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desarrollarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (Articulo 30 Ley 789 de 2002).

ARTICULO. 7º: Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase practica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.
Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales a la ARL que cubre la empresa. En materia de salud durante la fase lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa en los términos, condiciones y beneficios que defina el gobierno nacional. (L 789/02, Art. 30).

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran titulo o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Sena.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTICULO. 8º: El contrato de aprendizaje deberá celebrarse siempre por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Nombre de la empresa y del aprendiz.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato (Articulo 30 Ley 789 de 2002).
3. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de este y aquel. (Artículos 6 y 7, Ley 188 de 1959 Articulo 30 Ley 789 de 2002)
4. Apoyo económico del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Articulo 7 Decreto 2375 de 1974 y 30 de la Ley 789 de 2002).
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios
6. Cuantías y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
7. Firmas de los contratantes o sus representantes.

ARTICULO. 9º: El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de la Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTICULO. 10º: El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de la otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del código del trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz, o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO IV
PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO. 11º: La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular el período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Articulo 76 CST.). En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77 numeral 1 CST.).

ARTICULO. 12º: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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 (Ley 50 de 1990, Art. 7º).

ARTICULO. 13º: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, Art. 80).

CAPITULO V
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO. 14º: Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPITULO VI
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO. 15º: Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

SEDE PRINCIPAL - BUCARAMANGA:
Lunes a viernes:
Entrada en la mañana: 8:00AM
Salida: 12:00PM
Entra en la tarde: 2:00PM
Salida: 6:00PM
Sábados:
Entrada en la mañana: 8:00AM
Salida: 1:00 PM
Periodos de descanso: Sábados (Tarde), Domingo y Festivo.

Se acuerda un horario de trabajo especial para los trabajadores de los diferentes centros de trabajo en campo, el cual se determina según las necesidades de cada proyecto y bajo la supervisión de los encargados de los mismos.

PARAGRAFO. 1º: 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.

PARAGRAFO. 2º: JORNADA ESPECIAL. En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores 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 de treinta y seis (36) a la semana.

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

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo de seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta 10 horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 AM a 9.00 PM

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Articulo. 20, literal. c)

CAPITULO VII
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO. 16º: Trabajo ordinario y nocturno:
1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 AM) y las veintiún horas (09:00 PM).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (09:00 PM) y las seis horas (6:00 AM).

ARTICULO. 17º: 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 (CST, Articulo. 159).

ARTICULO. 18º: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la protección Social o de una autoridad delegada por éste (artículo 1º Decreto 13 de 1967).

ARTICULO. 19º: Tasas y liquidación de recargos.

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

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

ARTICULO. 20º: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras si no han sido expresamente autorizadas, por escrito, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Art. 15º de este reglamento.
PARAGRAFO. 1º: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.
PARAGRAFO. 2º: Descanso en el día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, **pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.**

CAPITULO VIII
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTICULO. 21º: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.
1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, Además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 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.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO. 1º: 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

ARTICULO. 22º: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO
1. El trabajo en domingo y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de las jornadas de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 Literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARAGRAFO. 1º: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como dominical obligatorio institucionalizado.
Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para efecto del descanso obligatorio.
PARAGRAFO. 2º: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTICULO. 23º: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes el domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio (Articulo 185 C.S.T.)

ARTICULO. 24º: El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 18 de este reglamento tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO. 25º: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 e de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación 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 (CST, Articulo. 178).

CAPITULO IX
VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO. 26º: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas

ARTICULO. 27º: La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente 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.

ARTICULO. 28º: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, en dicho caso, se debe reportar el reingreso a la actividad laboral del trabajador a la ARL respectiva, con el fin de activar la cobertura en riesgos laborales. En caso de incapacidad del trabajador se suspenden las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan.

ARTICULO. 29º: Compensación en dinero de las vacaciones. El Empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTICULO. 30º: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, Articulo. 189, Decreto Ley 2351 de 1965, Articulo 14 numeral 2, ley 789 de 2002).

ARTICULO. 31º: 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, o de confianza (CST, art. 190).

ARTICULO. 32º: 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 conceden.

ARTICULO. 33º: 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 5º).

CAPITULO X
PERMISOS

ARTICULO. 34º: La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La consecución de dichos permisos está sujeta a las siguientes condiciones:

a. **En caso de sufragio o desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación.** El trabajador tendrá que avisar de esta situación a la empresa a más tardar el día siguiente al ejercicio del sufragio o al desempeño del cargo de forzosa aceptación. Para el caso del sufragio la empresa concederá medio día de descanso dentro de los 30 días siguientes a este que serán definidos de común acuerdo entre el trabajador y la empresa. Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación en fecha que será definida por la empresa sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar con los trabajadores.
b. **Permiso por grave calamidad doméstica:** El que traiga como consecuencia directa el retiro, la ausencia o la falta al trabajo. Se procederá así: cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.
La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales la Empresa podrá conceder permisos adicionales hasta por dos jornadas.
La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.
El permiso por calamidad doméstica será remunerado.
c. **Permiso para matrimonio.** La Empresa podrá conceder a sus trabajadores un permiso no remunerado de tres días en caso que el trabajador contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo una vez se reincorpore presentar el correspondiente registro civil de matrimonio. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales**.**
d. **Licencia de Luto.** La empresa reconocerá al trabajador la licencia de luto prevista en la ley 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 segundo civil. El trabajador deberá probar este suceso mediante los documentos públicos pertinentes dentro de los 30 días siguientes a su acontecimiento.
e. **Permiso por muerte de compañero de trabajo.** Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la Empresa con una antelación no menor de seis (6) horas. La Empresa podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento. Este permiso será remunerado.
f. **Permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización** se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. Este permiso debe solicitarse con una antelación no menor a 24 horas. Este permiso será remunerado.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si los remunera o no los remunera, así como también el tiempo que concede para el efecto.

PARÁGRAFO. 1º: Los permisos deben ser tramitados ante el Jefe inmediato o el encargado del recurso humano.
PARÁGRAFO. 2º: En caso de otorgarse el permiso el trabajador diligencia el formato de autorización establecido para tal fin: permiso de salida, permiso de entrada con su respectiva firma autorizada.
PARÁGRAFO. 3º: El trabajador deberá presentar ante el Departamento de Recurso Humano y/o quien ejerza tales funciones, los comprobantes que sustenten el permiso otorgado con su respectiva firma y sellos de aprobación.

ARTICULO. 35º: Para los permisos otorgados por PETROLABIN SAS diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

ARTICULO. 36º: Los permisos, diferentes a los ya enunciados, deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada.

En caso que el empleado requiera un permiso por dos (2) horas o más continuas en un día, deberá ser solicitado y aprobado por su jefe directo, sin causar perjuicio de los intereses de **PETROLABIN SAS** y salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas. Estos permisos no serán remunerados o serán compensados con trabajo.

ARTICULO. 37º: PETROLABIN SAS reconoce a su personal masculino dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, esto cumpliendo los requisitos establecidos por la ley, además podrá ser ampliada de conformidad con los lineamientos de la norma.
PETROLABIN SAS pagará el valor total o proporcional de la licencia de conformidad con la ley según las semanas cotizadas durante el tiempo de gestación y realizará el trámite correspondiente para el recobro ante la EPS en la cual este afiliado y presentarla a la menor brevedad posible ante el Departamento de Recurso Humano y/o quien ejerza sus veces.

ARTICULO. 38º: El personal femenino de PETROLABIN SAS, gozará de los permisos y licencias remuneradas por concepto de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo), descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás derechos legales.
PARÁGRAFO: El empleador podrá conceder la licencia parental compartida y/o licencia parental flexible de tiempo parcial previo cumplimiento de los requisitos de conformidad con lo establecido en la ley 2114 de 2021 y/o cualquiera que la modifique, derogue o sustituya.

CAPITULO XI
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO. 39º: Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del CST 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, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestaciones correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestaciones 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
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 (Articulo 18 Ley 50 de 1990).

ARTICULO. 40º: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, Articulo. 133).

ARTICULO. 41º: 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 del cese (CST, Articulo. 138, numeral. 1º).

ARTICULO. 42º: Periodos De Pago. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:
1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Articulo. 134 CST).

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

ARTICULO. 43º: Es obligación del empleador la afiliación y pago al sistema de seguridad social integral: Salud, Pensión y Riesgos Profesionales, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO. 44º: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y ARL a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO. 45º: Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al Departamento de HSE, Recurso Humano o Administrador de Sede de la empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.
Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO. 46º: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO. 47º: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.
PARAGRAFO. 1º: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social respetando el derecho de defensa (Articulo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO. 48º: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante elaborara y enviara a la ARL el respectivo informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL respectiva.

ARTICULO. 49º: En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador o su Representante o a quien haga sus veces quien diligenciara el respectivo formato de reporte de accidente de trabajo o lo enviara a la ARL y EPS simultáneamente en un término no mayor a dos(2) días hábiles, para que prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicara las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO. 50º: Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTICULO. 51º: 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 profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución número 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 17 diciembre de 2002, legislación vigente sobre salud ocupacional de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPITULO XIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO. 52º: 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 e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
g. Ser verídico en todo caso.
h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, ocupar el puesto de trabajo de otros compañeros.
k. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para evitar accidentes de trabajo en el manejo de máquinas e instrumentos.
l. Desempeñar su labor con diligencia.
m. Circular, consultar, acceder o en general tratar datos personales contenidos en las bases de datos de la Organización, únicamente en los términos y para las funciones en que haya sido autorizado, teniendo en cuenta las finalidades previstas en la Política de Tratamiento de Información (PTI) de la Organización.
n. Someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de PETROLABIN S.A.S.
o. Someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la empresa.
p. Practicarse los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.
q. Asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda.
r. Seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante.
s. Entregar los soportes que acrediten las recomendaciones y/o restricciones medico laborales que le sean expedidas.
t. Informar al empleador cualquier situación de su salud que deba ser puesta en su conocimiento para apoyar su mejoría y/o rehabilitación desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
u. Someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene PETROLABIN S.A.S, en determinados casos.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dádivas (Articulo. 126, CST).

CAPITULO XIV
ORDEN JERARQUICO.

ARTICULO. 53º: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:
Nivel 1.- Gerente.
Nivel 2.- Gerente de Operaciones, Coordinador de HSEQ, Administración General
Nivel 3.- Administración de Proyectos, Jefes de Proyectos
Nivel 4.- Ingenieros de Proyectos, Ingenieros de Mantenimiento
Nivel 5.- Coordinadores y Supervisores HSE.
Nivel 6. - Secretarias, Supervisores de Obreros.
Nivel 7.- Auxiliares Administrativas o contables, Mensajeros, Conductores, Servicios Varios y Obreros.
PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Los de Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3 y Nivel 4.

CAPITULO XV
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTICULO. 54º: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años, 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 empleados para trabajos en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Articulo 242, ordinales 2 y 3 C.S.T.)

ARTICULO. 55º: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y empresa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillo a mano, trabajo en las prensas y horno de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro de demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en planta de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las contempladas en la Resolución 004448 del 2 de diciembre de 2005, del Ministerio de la Protección Social, y las demás que señala en forma específica este ministerio.

PARAGRAFO. 1º: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA 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 Trabajo y Seguridad 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 Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Articulo 245 y 246 del 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 a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física y moral. (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XVI
ACERCA DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO. 56º: Definición: Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persiste y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causas perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.
ARTICULO. 57º: Modalidades. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:
1. **Maltrato Laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertada física o sexual y los bienes de quien se desempeño como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos de intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestimas y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación Laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento Laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o perdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad Laboral.** Asignación de funciones a menos precio del trabajador.
6. **Desprotección Laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO. 58º: Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral.
a. Haber observado buen comportamiento anterior.
b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
c. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
d. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado aunque no sea en forma total.
e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
f. Los vínculos familiares o afectivos.
g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARAGRAFO. 1º: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuanta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO. 59º: Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:
a. Reiteración de la conducta.
b. Cuando exista concurrencia de las causales
c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
d. Mediante ocultamiento o aprovechamiento de las condiciones de tiempo modo u lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
e. Aumentar deliberadamente o inhumanamente daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
f. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO. 60º: Conductas que constituyen acoso laboral: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:
a. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, o la preferencia política o el estatus social.
c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
h. La alusión publica a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
j. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de labor en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
l. La negativa a asumir materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
m. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlas.
n. El envió de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARAGRAFO. 1º: En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

ARTÍCULO. 61º: Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:
a. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laborar de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
d. La solicitud de cumplir labores extras de colaboración con lo empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
e. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, previa en el C.S.T.
f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 ce la C.N.
g. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes que tratan el artículo 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO. 62º: Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.
PARAGRAFO. 1º: La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, detallando los hechos y anexando prueba sumatoria de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

El programa se estructura en cuatro (4) fases:
a. **Primera Fase: - Valoración:** Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada participe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Esto se desarrollará ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
b. **Segunda Fase: - Esquematización:** Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.
c. **Tercera Fase: - Conciliación:** Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de diálogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
d. **Cuarta Fase: - Seguimiento**: La empresa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad, busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin prejuicios físicos o a su psique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación pos evento.

PARAGRAFO. 1º: El programa de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contara con personal calificado en el área de incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscara la corrección de tales situaciones y su prevención en el medio laboral restante.
PARAGRAFO. 2º: Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el inspector de trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

ARTÍCULO. 63º: MECANISMO DE PREVENCIóN DEL ACOSO LABORA L Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION.
Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO. 64º: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:
1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con participación de los trabajadores a fin de:
   a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
   b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
   c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO. 65º: Para efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité (u organismo de similar tenor), integrado en forma bipartitas, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral"

2. El Comité de Convivencia Laboral realizara las siguientes actividades:
   a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimen necesarias.
   b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren en los artículos anteriores.
   c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
   d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
   e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
   f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
   g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones Anteriores.
   h. Este comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención; designara de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes del acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
   i. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley en el presente reglamento.

3. En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este articulo no impide o afecta el derecho de quien se considere "víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006"

ARTÍCULO. 66º: Tratamiento sancionatorio y garantías: Cuando entre las partes a saber, no se logre conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

CAPITULO XVII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO. 67º: Son Obligaciones Especiales del Empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 34 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 notificarle al trabajador la práctica del examen médico de retiro. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico o IPS respectiva para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
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, éste 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, afiliar a la Seguridad Social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la empresa (Articulo 57 CST.).

PARÁGRAFO. 1º: Obligaciones especiales para con el aprendiz:
Además de las obligaciones normales a cargo del empleador éste deberá, para con el aprendiz:
1. Garantizarle el acceso del aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiera.
2. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
3. Pagarle la cuota de sostenimiento prevista en la ley.
4. Afiliar a la seguridad social en salud y a la ARL con quien a todos los trabajadores aprendices que laboren a su servicio.

Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión

ARTICULO. 68º: Son Obligaciones Especiales del Trabajador:
1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Cumplir con las disposiciones, directrices y políticas que la Gerencia prevea, sobre todo las relacionadas a Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.
3. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y equipos que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Articulo 58 CST.).
10. Son obligaciones de los trabajadores vendedores-cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de las mismas por el sistema de contra entrega, consignar toda suma en los bancos respectivos, de tal manera que por ninguna circunstancia lleguen a mantener en su poder sumas superiores a quinientos mil pesos ($500.000).
11. Dar el debido uso y cumplimiento a los planes, programas, procedimientos, documentos, instructivos, registros establecidos en cada área, y que hagan parte del Sistema Integrado de Gestión de la compañía, así como a los demás documentos y archivos de control, aseguramiento o seguimiento que se tengan establecidos y que por la naturaleza de su cargo deba manejar, diligenciar o controlar.
12. Actuar con suma diligencia y cuidado en el uso adecuado y ajustado a las funciones y ordenes impartidas por el superior, de los vehículos o equipos que se le asignen y durante el tiempo que estén bajo su custodia, realizar las inspecciones preoperacionales que correspondan, mantener al día los documentos del vehículo o equipo, reportar y verificar los mantenimientos que sean necesarios.
13. Conservar el equipo en óptimas condiciones de uso y reportar de manera inmediata al superior, cualquier daño, golpe o infracción cometida, ya sea contra bienes materiales o contra personas tanto de PETROLABIN SAS como de terceros.
14. Entregar los soportes que acrediten las recomendaciones y/o restricciones medico laborales que le sean expedidas.
15. Informar al empleador cualquier situación de su salud que deba ser puesta en su conocimiento para apoyar su mejoría y/o rehabilitación desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
16. **Confidencialidad.** El trabajador acepta, que todo tipo de información relacionada con el empleador que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad, el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores, por lo tanto se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente a este, por lo que la misma deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo previa autorización de la Gerencia. Para todos los efectos legales se califica como falta grave que el empleado, aún por primera vez, viole la cláusula de confidencialidad.
17. Aceptar los cambios y/o restructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo.
18. Asistencia a las capacitaciones y/o actividades que programe la empresa.
19. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
20. Buen uso de la dotación y devolución de los mismos una vez se reciba una nueva dotación o cuando se da por terminado el contrato.

PARÁGRAFO. 1º: El empleador podrá exigir al trabajador la prestación del servicio en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del empleado o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado, si a ello hubiere lugar, serán cubiertos por el empleador de conformidad con lo establecido con la ley. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del empleado y no se le causen perjuicios, todo sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.
PARÁGRAFO. 2º: Además de las descritas anteriormente, son obligaciones especiales del trabajador con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:
1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO. 3º: Obligaciones especiales del aprendiz:
Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo empleado el aprendiz tiene las siguientes:
1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como su trabajo comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de la Empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

ARTICULO. 69º: 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 de éstos para cada caso y 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 de Trabajo;
   b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
   c. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
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 motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer 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 del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Articulo 59 CST.).

ARTICULO. 70º: Se Prohíbe a los Trabajadores:

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 narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los utiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Articulo 60 CST.).
9. Se prohíbe a los trabajadores vendedores-cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de las mismas a contra entrega, portar, sin razones válidas, valores de la empresa superiores a quinientos mil pesos ($500.000).

CAPITULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO. 71º: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Articulo 114 CST.).

ARTICULO. 72º: Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias las cuales fueron concretadas entre los trabajadores y la empresa (Sentencia C-934 de 2004) así:
a) El retardo hasta de diez (10) 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 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 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 (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) 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 (8) 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.

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.

ARTICULO. 73º: Constituyen faltas graves**:**
1. Cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante la jornada laboral o el turno que le corresponda sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
3. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en parte del turno correspondiente, sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
4. El retardo en la hora de entrada al trabajo hasta por diez minutos, por segunda vez o la falsificación en los registros de entrada y salida para sí o sus compañeros.
5. El retardo en la hora de entrada superior a los diez minutos, por la segunda vez.
6. La falsificación en los registros de entrada y salida para sí o sus compañeros, aún por la primera vez.
7. El retardo en la hora de entrada superior a la media hora, sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
8. Engañar a la empresa con respecto al objetivo del retiro de cesantías, los permisos remunerados, auxilios monetarios, préstamos y cualquier otro aspecto de la relación laboral, aún por la primera vez.
9. Permanecer en el sitio de trabajo en horas distintas a las de su jornada laboral sin permiso u orden de su superior, aún por la primera vez.
10. No atender las órdenes impartidas por la gerencia directivos, supervisores o jefes inmediatos que en consideración incumplan con los requerimientos establecidos en las jornadas laborales, aún por la primera vez.
11. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o cualquier acto de violencia física o verbal en que incurra para con ellos en desarrollo o no de sus actividades contractuales así se presenten dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, aún por la primera vez.
12. El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacientes o Psicotrópicas o el hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, teniendo en cuenta que en todos los cargos de la empresa se encuentra demostrada la incidencia negativa de su consumo en las funciones, o en el lugar de trabajo, aún por la primera vez.
13. No guardar la moral y las buenas relaciones con sus superiores y compañeros, aún por la primera vez.
14. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral, aún por la primera vez.
15. Realizar juegos de manos o jugar dinero dentro de las instalaciones de la empresa, aún por la primera vez.
16. Ejercer influencias negativas dentro del personal generando un ambiente disociativo que impida las buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa, aún por la primera vez.
17. Hacer circular chismes y rumores con perjuicio posible para la empresa, el personal directivo, los compañeros de trabajo, contratistas y cualquier persona que preste servicios a la empresa independientemente de su forma de contratación, aún por la primera vez.
18. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o promover a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, aún por la primera vez.
19. Utilizar las herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado u operar máquinas distintas de las asignadas, aún por la primera vez.
20. Cualquier daño causado intencionalmente en las instalaciones, obras, maquinaria, mercancía, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas, aún por la primera vez.
21. No hacer uso de los Elementos de Protección Personal suministrados por la empresa, aún por la primera vez.
22. El uso de elementos de trabajo o protección no asignados por la empresa, aún por la primera vez.
23. No registrar la entrada y salida diariamente y en los turnos establecidos en el capítulo VI, en el capturador biométrico y/o equipo dispuesto para tal fin, aún por la primera vez.
24. El sustraer de la empresa dinero del lugar de ventas o administrativo: de sus oficinas, cualquier elemento, herramienta, materiales, producto, materia prima, retal o insumo de propiedad de ésta o de sus clientes sin el consentimiento de su jefe inmediato, aún por la primera vez.
25. Utilizar vestuario que no corresponda con los códigos o políticas de vestimenta establecidas por la empresa, aún por la primera vez.
26. El presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, aún por la primera vez.
27. Entorpecer de cualquier manera las labores de sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
28. Excitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas y paros ilícitos, aún por la primera vez.
29. El retirarse sin justa causa o sin permiso del superior inmediato de los lugares de trabajo y antes de la terminación de la jornada laboral, aún por la primera vez.
30. El malgastar la materia prima o no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida, aún por la primera vez.
31. La pérdida o deterioro por mal uso de las herramientas y/o elementos de trabajo dadas al trabajador para el desempeño de sus funciones, aún por la primera vez.
32. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicios de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
33. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
34. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo dentro y fuera de la empresa sin razones válidas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
35. El no acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad, aún por la primera vez.
36. La no utilización correcta de los elementos de trabajo, aún por la primera vez.
37. El incumplir con los procedimientos de trabajo, aún por la primera vez.
38. El realizar la labor sin la utilización de los elementos destinados para tal fin, aún por la primera vez.
39. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa, aún por la primera vez.
40. Utilizar el nombre de la empresa para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
41. El hablar mal de la empresa, de sus socios, de sus representantes, de sus proveedores, de sus clientes, aún por la primera vez.
42. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, aún por la primera vez.
43. Ingresar al sitio de trabajo implementos como: radios, mp-3, walkman, cámaras u otros objetos, aún por la primera vez.
44. El utilizar teléfonos celulares, para atender asuntos de carácter personal, durante la jornada laboral, aún por la primera vez.
45. Instalar, desinstalar, manipular, copiar y en general cualquier tratamiento no autorizado sobre el software o los datos en los equipos de la compañía, aún por la primera vez.
46. La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en la configuración de software, conexiones de red, accesos remotos, o cualquier dispositivo en los equipos de la compañía, aún por la primera vez.
47. La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en el hardware de los equipos de la compañía, aún por la primera vez.
48. La utilización sin ser autorizado de los bienes propiedad de la compañía que no necesita para el ejercicio de sus funciones, aún por la primera vez.
49. Cualquier información falsa suministrada a la empresa, aún por la primera vez.
50. Cualquier daño a la maquinara por mala operación o manejo, aún por la primera vez.
51. No presentar oportunamente reportes de trabajo o informes que le hayan sido requeridos por su jefe Inmediato o la Gerencia, aún por la primera vez.
52. No cumplir con la labor programada, causando con esto la prestación de un mal servicio al cliente, aún por la primera vez.
53. Dejar acabar el material de trabajo, materia prima, papelería y útiles de oficina, folletos publicitarios, aún por primera vez.
54. Cualquier violación, aún leve, de los Reglamentos establecidos por la Empresa y/o del contrato de trabajo, aún por la primera vez.
55. Realizar trabajos en forma independiente dentro del horario normal de trabajo, aún por la primera vez.
56. El atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de la empresa o dentro de su jornada laboral, aún por la primera vez.
57. El utilizar de manera incorrecta la dotación que la empresa le entrega, aún por la primera vez.

83. Suministrar cualquier tipo de información particular de la empresa a los socios y/o proveedores sin autorización de la Gerencia y el hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la compañía o sus directivas, aún por la primera vez.
84. Suministrar a terceros o a la competencia, información relacionada con planos, productos, cifras, almacenamiento de la mercancía, sistemas de venta, nuevas líneas u otra información relacionada con la organización y/o sus socios así como cualquier otra actitud desleal que perjudique a la empresa aún por la primera vez.
85. Que el trabajador discrimine o irrespete de cualquier forma a sus compañeras de trabajo aun por la primera vez.
86. Dar tratamiento inadecuado a los datos personales que llegare a conocer durante el ejercicio de sus funciones o incurrir en acciones u omisiones que pudiesen afectar la seguridad de los mismos, aún por la primera vez.
87. No reportar de manera oportuna al jefe inmediato incidentes ocurridos con información o datos personales a los que tenga acceso, aún por la primera vez.
88. Incumplir las cláusulas sobre Hábeas Data contenidas en el contrato laboral suscrito, aún por la primera vez.
89. Incumplir la Política de Tratamiento de Información aprobada y las demás políticas y protocolos, aún por la primera vez.
90. No entregar los soportes que acrediten las recomendaciones y/o restricciones medico laborales que le sean expedidas.
91. No Informar al empleador cualquier situación de su salud que deba ser puesta en su conocimiento para apoyar su mejoría y/o rehabilitación desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 74º: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de PETROLABIN SAS, las siguientes:

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 daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de PETROLABIN SAS.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para PETROLABIN SAS.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de PETROLAIN SAS**.**
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La inhabilidad del trabajador para desarrollar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de PETROLABIN SAS**.**

83. Suministrar cualquier tipo de información particular de la empresa a los socios y/o proveedores sin autorización de la Gerencia y el hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la compañía o sus directivas, aún por la primera vez.
84. Suministrar a terceros o a la competencia, información relacionada con planos, productos, cifras, almacenamiento de la mercancía, sistemas de venta, nuevas líneas u otra información relacionada con la organización y/o sus socios así como cualquier otra actitud desleal que perjudique a la empresa aún por la primera vez.
85. Que el trabajador discrimine o irrespete de cualquier forma a sus compañeras de trabajo aun por la primera vez.
86. Dar tratamiento inadecuado a los datos personales que llegare a conocer durante el ejercicio de sus funciones o incurrir en acciones u omisiones que pudiesen afectar la seguridad de los mismos, aún por la primera vez.
87. No reportar de manera oportuna al jefe inmediato incidentes ocurridos con información o datos personales a los que tenga acceso, aún por la primera vez.
88. Incumplir las cláusulas sobre Hábeas Data contenidas en el contrato laboral suscrito, aún por la primera vez.
89. Incumplir la Política de Tratamiento de Información aprobada y las demás políticas y protocolos, aún por la primera vez.
90. No entregar los soportes que acrediten las recomendaciones y/o restricciones medico laborales que le sean expedidas.
91. No Informar al empleador cualquier situación de su salud que deba ser puesta en su conocimiento para apoyar su mejoría y/o rehabilitación desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 74º: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de PETROLABIN SAS, las siguientes:

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 daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de PETROLABIN SAS.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para PETROLABIN SAS.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de PETROLAIN SAS**.**
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La inhabilidad del trabajador para desarrollar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de PETROLABIN SAS**.**

14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a PETROLABIN SAS de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
15. En los casos de los numerales 8 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, PETROLABIN SAS deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTICULO. 75º: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de PETROLABIN SAS, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, maltratos o amenazas graves inferidas por la empresa contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de los directivos de PETROLABIN SAS 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 pongan en peligro su seguridad o su salud y que PETROLABIN SAS no diligencie para modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por PETROLABIN SAS al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de PETROLABIN SAS de sus obligaciones legales.
7. La exigencia de PETROLABIN SAS, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a PETROLABIN SAS, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de PETROLABIN SAS.

CAPITULO XIX
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIóN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIóN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS:

A. Se le debe enviar al trabajador una CITACIóN A DESCARGOS:

En esta comunicación debe contener:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
2. La formulación escrita de los cargos imputados, en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que incurrió el empleado.
3. Una calificación **provisional** de estas faltas.
4. La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la ley, en el RIT o en el Contrato de Trabajo.
5. La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación.
6. La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
7. La indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas por medio de la asistencia a una Diligencia de descargos.

La citación a descargos debe realizarse como máximo quince (15) días hábiles después del descubrimiento de la falta o de la recolección de las pruebas que sustenten el procedimiento.

B. Realización de la DILIGENCIA DE DESCARGOS.
En esta etapa se realizará lo siguiente:
1. Se le realizarán preguntas al trabajador acerca de las faltas que se le pusieron de presente en la citación a descargos.
2. Se le dará la oportunidad al trabajador para que presente sus descargos.
3. Se le dará la oportunidad al trabajador para que aporte las pruebas con las cuales cuente para defenderse.
4. Se le dará la oportunidad al trabajador para que controvierta las pruebas que tiene la empresa para probar la presunta falta cometida.

La diligencia de descargos debe realizarse como máximo cinco días hábiles después del recibo de la citación a descargos a menos que el trabajador solicite su aplazamiento o se den circunstancias de fuerza mayor.

C. Se comunicará al trabajador la decisión del proceso disciplinario abierto.
En el evento en que la empresa después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar o despedir al trabajador se la comunicará por escrito así:

1. Si hay lugar a una sanción o despido, esta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por el trabajador), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.
2. La imposición de la sanción o despido debe ser proporcional a la falta.
3. La posibilidad que el trabajador tiene de interponer los recursos al interior de la empresa en contra de la decisión tomada y/o acudir a la justicia ordinaria.

Tomada la decisión de sanción o despido se le notificará por escrito al trabajador dentro de los cinco días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, en ella se informará que procede el recurso de apelación.

PARÁGRAFO. 1º: En contra de toda decisión disciplinaria procede el recurso de apelación, así:

Se interpondrá y se sustentará por escrito dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en la que se hace entrega de la comunicación en la que se notifica el despido o la sanción disciplinaria.

El escrito de interposición y sustentación se entrega por parte del trabajador ante el área o funcionario que impuso la sanción disciplinaria.

Si el recurso no se sustenta y/o no se interpone de la forma antes mencionada se declarará desierto, es decir, el mismo no tendrá trámite alguno y se entenderá como no interpuesto.

La decisión frente al recurso de apelación, la tomará un funcionario de mayor jerarquía de quien impone la sanción en primera instancia y deberá resolverse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la sustentación del recurso.

CAPITULO XX
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIóN.

ARTICULO. 76º: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Administrador en la sede de trabajo correspondiente, quien los tramitará y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO. 77º: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
PARAGRAFO 1º: En la empresa PETROLABIN SAS no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXI
SOBRE LA PREVENCIóN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

ARTICULO. 78º: En el marco jurídico correspondiente a la prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, PETROLABIN SAS, se encuentra comprometida con fomentar una cultura organizacional que conlleve a estilos de vida y trabajo saludables, contribuyendo con el bienestar integral de sus trabajadores, por lo tanto se hace imperativo el cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo sobre el particular.

Lo estipulado en el presente capítulo se constituye en una directriz y Política aplicable a todos los trabajadores de la empresa, porque propende por mantener en cualquier jornada y lugar de trabajo un ambiente sano y libre de consumo, abuso, posesión, tráfico o micro tráfico de alcohol, tabaco, drogas alucinógenas y medicamentos formulados cuyos componentes requieran este tipo de control. Esta política enmarca los siguientes aspectos:

1. Prevenir, mejorar, conservar y preservar el adecuado estado de salud y el bienestar de todos los trabajadores, mejorar su calidad de vida dentro y fuera del trabajo, permitiendo un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la empresa, así como el fomento de estilos de vida saludables.
2. Prohibir a todos los trabajadores de la organización el presentarse a cumplir su jornada laboral bajo efectos de sustancias psicoactivas o embriagantes sin importar su cantidad, teniendo en cuenta que se encuentra demostrada la incidencia negativa que las mismas tienen para el desarrollo de todas las funciones y para la seguridad y salud de los mismos trabajadores y de terceros.
3. Orientar a los trabajadores a través del fortalecimiento del concepto de AUTOCUIDADO, frente a hábitos, costumbres y comportamientos de no consumo de alcohol y demás sustancias como un proyecto de vida y a participar en todas las actividades de prevención que organice la empresa.
4. Proporcionar apoyo con la EPS y la ARL, para su asistencia integral al empleado que llegase a ser farmacodependiente para que sea objeto de un tratamiento y una rehabilitación acorde a su situación con el fin que esta le sea brindada de manera oportuna.
5. Socializar la autorización por parte del trabajador para la aplicación de pruebas que permitan la detección del consumo de sustancias alcohólicas y psicoactivas en todos los cargos de la Organización, teniendo en cuenta la importancia de verificar el cumplimiento de esta política.
6. Si el trabajador se presentara en su sitio de trabajo a cumplir su jornada laboral, bajo los efectos de bebidas embriagantes, estupefacientes o sustancias psicotrópicas sin importar su grado, se dará apertura al proceso disciplinario correspondiente, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, así mismo, se remitirá al trabajador a la EPS o a su casa para minimizar el riesgo de la ocurrencia de un accidente de trabajo y evitar la incidencia negativa que este puede traer en el desempeño de sus funciones.

ARTICULO. 79º: Todo trabajador debe efectuarse, en el momento que el empleador así lo crea conveniente, las respectivas pruebas encaminadas a establecer el estado en que se encuentra éste respecto al consumo de drogas y alcohol, para lo cual se respetará su derecho a la intimidad, dignidad humana y el libre desarrollo de su personalidad, solicitándole una autorización previa, expresa e informada.

ARTICULO. 80º. Todo trabajador asume que el uso de los dispositivos para medir el grado de embriaguez etílica es una carga legítima, no invasiva de sus derechos fundamentales, previamente concebida y que tiene fines adecuados y razonables, como la seguridad de todos los trabajadores y la prevención de la accidentalidad, por tanto le atañe a cada trabajador realizarse estos exámenes en el momento que así lo determine el empleador.

ARTICULO. 81º: Sobre un resultado positivo de pruebas de alcohol y drogas o ante la sospecha razonada del empleador que evidencien un estado alterado producto del consumo de drogas o bebidas alcohólicas, el empleador queda plenamente facultado para dar por terminado el contrato de trabajo de la persona quien concurra en esta falta, en forma unilateral y con justa causa, por la incidencia negativa que este comportamiento tiene en la prestación de los servicios y la seguridad de los compañeros de trabajo y terceros y porque el presentarse a laborar después de haber ingerido licor o consumido sustancias psicoactivas se encuentra calificado en el presente reglamento como falta grave, aún si se incurre en ella por primera vez.

CAPITULO XXII
PUBLICACIONES

ARTICULO. 82º: Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Articulo 120 CST.).

CAPITULO XXIII
VIGENCIAS

ARTICULO. 83º: El presente reglamento entrará a regir ocho (08) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Articulo 121 CST.).

CAPITULO XXIV
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO. 84º: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXV
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO. 85º: No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Fecha: Bucaramanga, 23 de Mayo de 2023
Dirección: Carrera 37 No 52-43 Oficina 801 Edificio 37 VIP CENTER
Representante Legal: Miller Castaño Padilla

MILLER CASTAÑO PADILLA
Gerente- Representante Legal