

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

REVISION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	FECHA DE APROBACION	RESPONSABLE
00	Emisión Original	15/09/2005	Miller Castaño Padilla
01	Actualización logo y cambio tipo de sociedad	10/06/2016	Administración
02	Actualización General	23/05/2023	Administración.
03	Actualización General	11/06/2025	Administración.

ELABORÓ: Francy J. 30/05/2025

REVISÓ: Claudia S. 10/06/2025

APROBÓ: Miller C. 11/06/2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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. Mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los colaboradores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

A partir del momento de recibir este Reglamento Interno de Trabajo los colaboradores no podrán alegar ignorancia de sus disposiciones, toda vez que ha sido entregado a todos ellos, al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa ubicado en el pasillo central y también en la cartelera informativa; así mismo se encuentra publicado en cada frente de trabajo de PETROLABIN S.A.S.

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.
- e) Los demás requisitos exigidos por PETROLABIN S.A.S de acuerdo con el cargo al que se aspire.

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.”; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, el examen de sida.

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.

PARÁGRAFO 3º. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

(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 de la empresa.

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: nombre, 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 práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad 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 7º. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- La formación se recibe estrictamente a título personal
- 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 práctica 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 arbitrarios 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.

Un contrato de aprendizaje no podrá ser superior a 24 meses.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales por 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.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas que no requieran título 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. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

PARÁGRAFO 1º. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2º. PETROLABIN S.A.S contratará el número de aprendices que determine el SENA mediante resolución ejecutoriada.

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 del Trabajo.

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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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, el contrato de aprendizaje se regirá por las normas que lo regulan.

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. El periodo de prueba se estipulará por escrito en el mismo contrato y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 12º. El período de prueba de los contratos celebrados a término fijo igual o mayor de un año y por duración de la obra o labor contratada, 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.

PARÁGRAFO 1º. Cuando se pacte por un lapso menor, las partes podrán prorrogar el contrato antes de vencerse el periodo, previamente estipulado, sin que el tiempo total del período de prueba exceda los dos (2) meses.

ARTICULO 13º. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin indemnización, 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.

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 son acreedores a todos los derechos que la ley establece a favor de sus empleados.

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15º. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de PETROLABIN S.A.S, se cumplirá los días de lunes a sábado, laborando, la jornada ordinaria, en los días y dentro de las horas señaladas por la empresa, modificables con previo aviso cuando lo estime conveniente. Así:

- Año 2025.
Se reducirán dos (2) horas de la jornada laboral semanal, quedando en 44 horas semanales, que empezará a aplicarse a partir del día 15 de julio de 2025
- Año 2026.
Se reducirán dos (2) horas de la jornada laboral semanal, quedando de 42 horas semanales, disminución que se aplicará desde el 15 de julio de 2026.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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

JORNADA VIGENTE		
OFICINA PRINCIPAL - BUCARAMANGA	CENTRO DE TRABAJO ACACIAS	CENTRO DE TRABAJO NEIVA
Lunes a viernes 8:00 a.m. – 12:00 m 2:00 p.m. – 6:00 p.m. Sábado 8:00 a.m. – 1:00 p.m.	<u>Administrativos/Base</u> Lunes 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 6:00 p.m. Martes a viernes 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 5:00 p.m. <u>Operativos Obra o Campo</u> Lunes a jueves: Entrada: 7:00 AM Salida: 5:00 PM Viernes: Entrada: 7:00 AM Salida: 1:00 PM	Lunes a jueves 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 4:30 p.m. Viernes 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 3:00 p.m. Sábado 7:00 a.m. – 12:00 m.
JORNADA A PARTIR DEL 15 DE JULIO DE 2025 HASTA EL 14 DE JULIO DE 2026		
Lunes a viernes 8:00 a.m. – 12:00 m 2:00 p.m. – 6:00 p.m. Sábado 8:00 a.m. – 12:00 m	<u>Administrativos/Base</u> Lunes a jueves 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 5:00 p.m. viernes 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 4:00 p.m. <u>Operativos Obra o Campo (42 horas)</u> Lunes a jueves: Entrada: 7:00 AM Salida: 4:00 PM Viernes: Entrada: 7:00 AM Salida: 1:00 PM	Lunes a jueves 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 5:00 p.m. Viernes 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 4:00 p.m.
JORNADA A PARTIR DEL 15 DE JULIO DE 2026		
Lunes a jueves 8:00 a.m. – 12:00 m 1:30 p.m. – 6:00 p.m. Viernes 8:00 a.m. – 12:00 m 1:30 p.m. – 5:30 p.m.	<u>Administrativos/Base</u> Lunes a jueves 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 4:30 p.m. viernes 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 4:00 p.m. <u>Operativos Obra o Campo</u> Lunes a jueves: Entrada: 7:00 AM Salida: 4:00 PM Viernes: Entrada: 7:00 AM Salida: 1:00 PM	Lunes a jueves 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 4:30 p.m. Viernes 7:00 a.m. – 12:00 m 1:00 p.m. – 4:00 p.m.

ELABORÓ: Francy J. 30/05/2025

REVISÓ: Claudia S. 10/06/2025

APROBÓ: Miller C. 11/06/2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

El trabajador, dependiendo del área de trabajo y la actividad que se esté desarrollando, tiene derecho entre una (1) y (2) horas diarias para su descanso y toma de alimentos, tiempo que no hará parte de la jornada laboral ya que no son remuneradas.

PETROLABIN S.A.S., concede a sus trabajadores los periodos para que realicen sus pausas activas.

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. La empresa cuenta con autorización para laborar en tiempo suplementario, según Resolución expedida por el Ministerio del Trabajo, misma que se renovará de conformidad con el tiempo indicado por la entidad ministerial.

PARAGRAFO 2º. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal, 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. Cuando la jornada máxima sea de 42 horas ya no habrá lugar al cumplimiento de las 2 horas aquí tratadas.

PARAGRAFO 3º. JORNADA ESPECIAL. 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 semanal remunerado.

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.

PARAGRAFO 4º. TRABAJO ESPECIAL POR TURNOS. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 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 9 horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 AM a 9:00 PM.

La empresa se reserva el derecho de modificar, en cualquier momento, el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.

CAPITULO VII

PROCEDIMIENTO PARA PERMISOS REMUNERADOS POR CITAS MÉDICAS

ARTICULO 16º. El personal que falte por motivos de salud, deberá reportarlo al Departamento de Recurso Humano o Administración de cada Sede y/o quien ejerza tales funciones y/o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO 1º. El trabajador está obligado a informar al Departamento de Recurso Humano o Administración de cada Sede y/o quien haga sus veces de las incapacidades laborales el mismo día que se las ordenen.

PARÁGRAFO 2º. Salvo casos de urgencia, el permiso para concurrir al médico debe pedirse, por lo menos, con veinticuatro (24) horas hábiles de anticipación para que la empresa provea lo necesario para su normal funcionamiento. Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo y puede ser gestionada físicamente o mediante correo electrónico. En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la entidad prestadora de los servicios en salud y en caso de no obtenerla, la empresa tendrá como tiempo el empleado normalmente en una cita de esta naturaleza de acuerdo con los registros que se lleven al efecto.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud, deberá ser comprobada y en caso contrario, se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con el Sistema General de Seguridad Social o con una institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO 3º: La empresa solamente dará validez a las incapacidades expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado cada trabajador. Sobre aquellas emitidas por médicos u odontólogos no adscritos a la EPS, el trabajador deberá entregar el certificado correspondiente antes de los 15 días calendario siguientes a la fecha de su expedición para que sean validados por la entidad a la cual se encuentra afiliado. De lo contrario, no se podrá realizar el recobro de la misma.

CAPITULO VIII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 17º. Trabajo ordinario y nocturno:

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

ARTICULO 18º. 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.

ARTICULO 19º. 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 doce (12) horas semanales y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste.

ARTICULO 20º. 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 la ley.
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, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en la ley.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

PARAGRAFO 1º. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley.

ARTICULO 21º. 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 dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del periodo siguiente a aquel en el cual se causaron.

PARAGRAFO 4º. PETROLABIN S.A.S, sólo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

PARÁGRAFO 5º. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá, en el mismo día, laborar horas extras.

PARÁGRAFO 6º. No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo o para aquellos que ejercen actividades discontinuas o intermitentes; por lo tanto y para ellos, el servicio que exceda de la jornada ordinaria no se entenderá como extras.

CAPITULO IX DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTICULO 22º. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El descanso en estos días tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

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 siguiente a dicho día.
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.

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.

PARÁGRAFO 2º. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

PARAGRAFO 3º. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el presente reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en la ley.

PARAGRAFO 4º. 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.

ARTICULO 23º. PETROLABIN S.A.S sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los colaboradores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo; o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la **empresa**. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo.

ARTICULO 24º. Los empleados que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho se fijará de común acuerdo entre las partes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

PARÁGRAFO 1º. El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

Si opta por el descanso compensatorio remunerado, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente.
- b) Si se trata de domingo, desde el mediodía o 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o 1:00 p.m. del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

- a) El trabajo en domingo o días de fiesta, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas.
- b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el colaborador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

ARTICULO. 25º. 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. Cuando la labor en domingo es habitual el empleado no puede compensar en dinero su descanso. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTICULO. 26º. 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.

CAPITULO X DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 27º. Cuando por motivo de fiesta no contemplada en el régimen laboral, PETROLABIN S.A.S, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que hubiese mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en: el reglamento, el pacto colectivo, la convención colectiva o el fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como suplementario o de horas extras.

CAPITULO XI VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 28º. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO 1º. En cualquier clase de contrato de trabajo, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTICULO 29º. 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 30º. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, a petición de cualquiera de las dos partes, 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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 31º. 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 siempre y cuando simultáneamente se disfrute de la diferencia que no son compensadas en dinero.

ARTICULO 32º. 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.

ARTICULO 33º. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores: técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros, que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
3. La empresa no podrá acumular vacaciones de trabajadores menores de 18 años de edad.
4. La empresa podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores vacaciones colectivas. Para quienes a la fecha no llevasen un año de servicio se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonarán a aquellas que se causen cumplido el tiempo previsto en la ley.

ARTICULO 34º. 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.

ARTICULO 35º. Reconocimiento de las vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. La compensación de éstas será reconocida en dinero por año cumplido de servicio y proporcional por fracción de año.

ARTICULO 36º. 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 o en el del tiempo menor en caso que lleve menos de un año al servicio de la empresa.

ARTICULO 37º. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, o por la duración de la obra o labor los colaboradores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPITULO XII DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 38º. 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 a servicios fúnebres 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

ARTICULO 39º. 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 40º. 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 por media jornada de trabajo o un día completo, además debe ser 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 41º. 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. 42º. 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.

La empresa concederá a las trabajadoras por licencia de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo) un periodo remunerado de 18 semanas, de conformidad con la Ley 1822 de 2017.

De igual forma se concederá el descanso remunerado durante el periodo de lactancia, mismo que corresponde a dos (2) descansos de treinta minutos, cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad.

Una vez cumplido el periodo inicial del permiso para lactancia, se concederá a las colaboradoras, únicamente, un descanso de 30 minutos diarios, durante la jornada laboral, hasta que el menor alcance los dos (2) años de edad, siempre y cuando exista manifestación de existencia de una adecuada lactancia materna continua, lo anterior de conformidad con la Ley 2306 de 2023.

PARÁGRAFO 1º. 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 XIII

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

ARTICULO 43º. 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. Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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 prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley.

3. El salario integral no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, los aportes se cancelarán sobre el 70% del mismo.
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 44º. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores.

ARTICULO 45º. 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.

ARTICULO 46º. Periodos De Pago. El salario se pagará al trabajador en dinero, quincenalmente y por periodos vencidos, directamente al colaborador 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.
3. De todo pago hecho al empleado o a la persona que éste haya autorizado por escrito, podrá expedirse un comprobante.

CAPITULO XIV

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 47º. La empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los colaboradores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los empleados.

ARTICULO 48º. 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 49º. Los colaboradores de PETROLABIN S.A.S deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa, así como también al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y por las normas prescritas por las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la empresa. Igualmente se practicarán los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

ARTICULO 50º. Los colaboradores deberán someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y en caso de enfermedad, deben seguir las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico correspondiente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

ARTICULO 51º. 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 52º. 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 53º. 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 54º. 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.

ARTÍCULO 55º. En caso de incidentes y accidentes de trabajo, se conformará un equipo integrado como mínimo por: el jefe inmediato o supervisor del colaborador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el encargado del desarrollo del programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargada del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento. Este equipo realizará la investigación respectiva y el coordinador del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo enviará a la ARL el informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, además, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y tomará las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

PARÁGRAFO 1º. Reporte de enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

ARTICULO 56º. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL respectiva.

ARTICULO 57º: En caso de accidente o incidente, aun el más leve o de apariencia insignificante, 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 y 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.

ARTÍCULO 58º. PETROLABIN S.A.S no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que el colaborador no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darlo sin justa causa.

ARTÍCULO 59º. De todo accidente e incidente se llevará registro con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, la declaración de éstos y se hará la investigación correspondiente.

ARTICULO 60º. La empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales y del ausentismo laboral.

ARTICULO 61º. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, están obligados a sujetarse a la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. Se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, de las resoluciones expedidas por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a lo previsto en la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 62º. Todo empleado está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Así, se considera que el colaborador tiene el deber de:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Realizar personalmente su labor y funciones convenidas en el contrato de trabajo.
- Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y las obligaciones contractuales, dando estricto cumplimiento a las órdenes verbales y escritas de buen servicio que se les imparta.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

ELABORÓ: Francy J. 30/05/2025

REVISÓ: Claudia S. 10/06/2025

APROBÓ: Miller C. 11/06/2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

- i. Ser verídico en todo caso.
- j. 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.
- k. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
- l. 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.
- m. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para evitar accidentes de trabajo en el manejo de máquinas e instrumentos.
- n. Desempeñar su labor con diligencia.
- o. 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.
- p. Someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de PETROLABIN S.A.S.
- q. 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.
- r. Practicarse los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.
- s. Asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda.
- t. Seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante.
- u. Entregar los soportes que acrediten las recomendaciones y/o restricciones medico laborales que le sean expedidas.
- v. 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.
- w. 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, ordene PETROLABIN S.A.S, en determinados casos.

PARAGRAFO 1º. 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.

PARÁGRAFO 2º. La empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los empleados, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los colaboradores.

PARÁGRAFO 3º. El empleador podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, realizar prueba de alcoholemia a los trabajadores, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa.

CAPITULO XVI ORDEN JERARQUICO.

ARTICULO 63º: Para efectos de autoridad y ordenamiento en PETROLABIN S.A.S, el orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes, teniendo en cuenta el orden descendente, así:

Nivel 1: Gerente

Nivel 2: Gerente de Operaciones, Administración General, Coordinador de HSEQ,

Nivel 3: Gerente Administrativo, Jefe de Proyecto o de Base, Coordinador HSE

Nivel 4: Director y/o Gestor de Mantenimiento, Ingeniero Residente, Coordinador de Calidad, Administrador de Obra, Gestor Logístico / Recurso Humano/ compras, Contador, Supervisor HSEQ.

Nivel 5: Personal de Apoyo, operativo y auxiliares en cada una de las áreas.

ELABORÓ: Francy J. 30/05/2025

REVISÓ: Claudia S. 10/06/2025

APROBÓ: Miller C. 11/06/2025

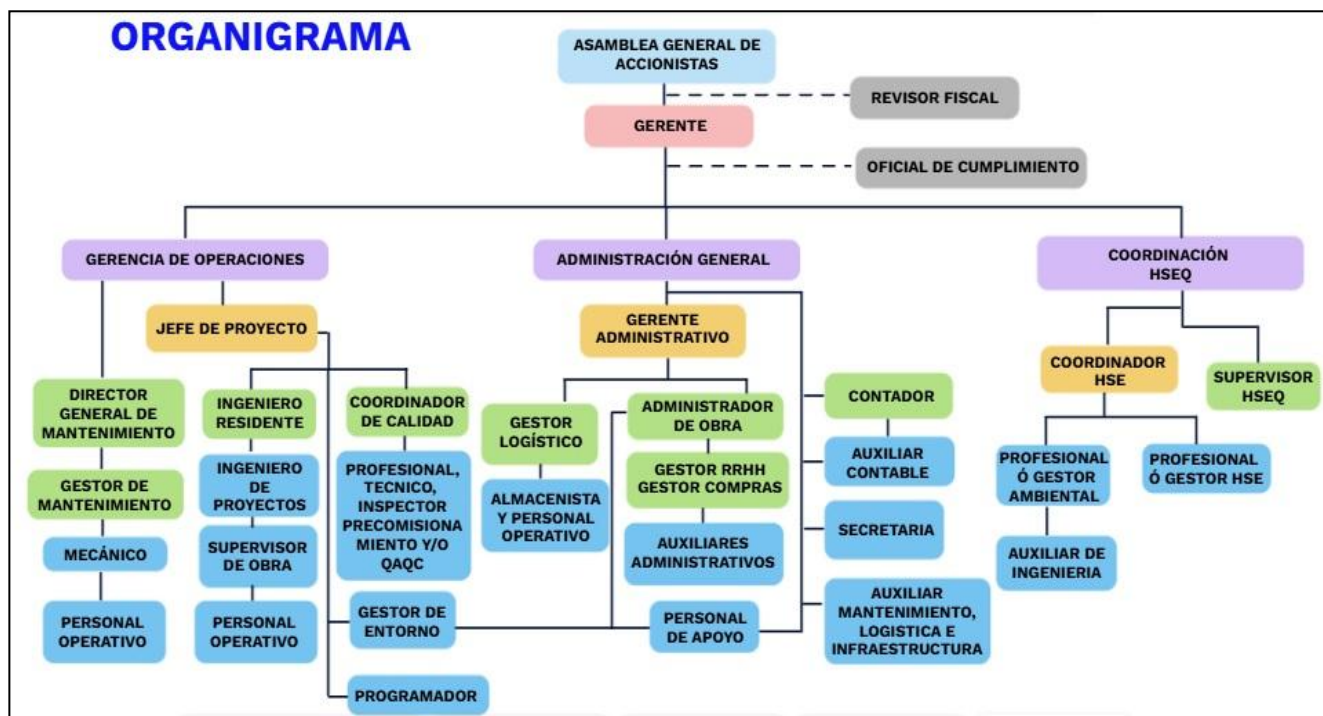
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

ORGANIGRAMA



PARAGRAFO 1º. De los cargos mencionados y sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones internas, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Los de Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3 y Nivel 4.

CAPITULO XVII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTICULO 64º. Considerando las actividades que desarrolla PETROLABIN S.A.S, no se señalan en el presente Reglamento labores prohibidas para menores, pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de los menores de edad y niños, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la empresa se registrá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 65º. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados para trabajos en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos-

ARTICULO 66º. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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 vidrioado 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 colaboradores o aprendices menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años, 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 gobierno, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin 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.

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.

ARTICULO 67º. La duración máxima de la jornada laboral de los menores autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

ELABORÓ: Francy J. 30/05/2025

REVISÓ: Claudia S. 10/06/2025

APROBÓ: Miller C. 11/06/2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta horas (30) a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán laborar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 68º. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la inspección del trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

CAPITULO XVIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 69º: 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 laborales 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 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.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
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 la ley.
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. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de maternidad de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme a certificado médico.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad autorizado a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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.

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.
5. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubieren aprendido.

ARTICULO 70º. 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 laborales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
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 y/o hacer entrega de los dineros al personal autorizado en el tiempo que se les ordene por su jefe inmediato.
11. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de trabajo.
12. 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.
13. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

14. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
15. Cumplir las funciones y/o instrucciones establecidas por la empresa para cada cargo.
16. Aceptar los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo.
17. Asistencia a las capacitaciones y/o actividades que programe la empresa.
18. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
19. 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.
20. Entregar los soportes que acrediten las recomendaciones y/o restricciones medico laborales que le sean expedidas.
21. 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.
22. **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.
23. Aceptar los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo.
24. Asistencia a las capacitaciones y/o actividades que programe la empresa.
25. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
26. 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.
27. Tratarse con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acudan por cualquier motivo a la empresa.
28. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
29. Abstenerse de circular, consultar, acceder o en general tratar datos personales contenidos en las bases de datos de la Organización si no hubiere sido autorizado para ello.

PARÁGRAFO 1º. La violación o incumplimiento de cualquiera de los deberes aquí determinados constituye falta grave con las consecuencias señaladas en la legislación laboral.

PARÁGRAFO 2º. 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 3º. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO 4º. 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.

CAPITULO XIX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA PETROLABIN S.A.S Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 71º. 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 o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la ley.
 - b. Las Cooperativas y Cajas de Ahorro pueden ordenar descuentos y 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. Igualmente se podrá retener hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones por cuota de alimentos, mediante orden judicial, conforme a lo dispuesto en las normas procesales.
 - d. PETROLABIN S.A.S puede retener el valor de las cesantías hasta que la justicia decida, por alguna de las siguientes causas:
 - Por todo acto delictuoso cometido contra jefes de las diferentes dependencias o los parientes de éstos, dentro del segundo grado consanguinidad y primero de afinidad, o el personal Directivo de PETROLABIN S.A.S.
 - Por todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
 - Cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

En estos casos, la empresa debe iniciar, tramitar y culminar el proceso penal tendiente a comprobar el delito cometido.

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, tolerar 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 laborales 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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 72º. Se Prohíbe a los Trabajadores de PETROLABIN S.A.S:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o repuestos, producto terminado, los útiles de trabajo, los informes o papelería exclusiva, sin permiso de la empresa.
2. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, teniendo en cuenta que las mismas afectan de forma directa el desempeño de las labores y ponen en peligro la seguridad de todos los trabajadores de la empresa, clientes y demás terceros involucrados en actividades misionales o de apoyo, de acuerdo con lo dispuesto en la sentencia C-636 de 2016.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
5. 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.
6. 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.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros, o que amenace o perjudique los elementos, edificios o sitios de trabajo.
11. Ejercer dentro del sitio de trabajo ventas y/o actividades comerciales de alguna índole que entorpecen el ejercicio de las labores para las que fueron contratados.
12. Tomarse más tiempo del establecido por la empresa en los descansos autorizados en la jornada laboral.
13. Se prohíbe a los trabajadores vendedores-cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de las mismas por el sistema de contra entrega, portar sin razones válidas los valores de la empresa.

CAPITULO XX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 73º. 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.

ARTÍCULO 74º. Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias las cuales fueron concretadas entre los trabajadores y la empresa, así:

ARTICULO 75º. Constituyen faltas leves.

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa, se sancionará así: por primera vez, suspensión en el trabajo por un (1) día y por la segunda vez dentro de un mismo semestre se constituye en falta grave.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

2. El retardo en la hora de entrada, sin excusa suficiente y sin perjuicio para el empleador superior a los 10 minutos e inferior a media hora, implica: por primera vez sanción de suspensión hasta por 8 días y por segunda vez dentro de un mismo semestre constituye en falta grave.

ARTICULO 76º. Constituyen faltas graves, que facultan al empleador aún por la primera vez, a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

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.
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. La presentación de documentos con información falsa, irregular y/o que no corresponda a la verdad para sustentar el retardo y/o ausencia al trabajo para sí o sus compañeros, aún por la primera vez.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. No guardar la moral y las buenas relaciones con sus superiores y compañeros, aún por la primera vez.
15. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral, aún por la primera vez.
16. Realizar juegos de manos o jugar dinero dentro de las instalaciones de la empresa, aún por la primera vez.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. No hacer uso de los Elementos de Protección Personal suministrados por la empresa, aún por la primera vez.
23. El uso de elementos de trabajo o protección no asignados por la empresa, aún por la primera vez.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

24. 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.
25. 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.
26. Utilizar vestuario que no corresponda con los códigos o políticas de vestimenta establecidas por la empresa, aún por la primera vez.
27. El presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, aún por la primera vez.
28. Entorpecer de cualquier manera las labores de sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
29. Incitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas y paros ilícitos, aún por la primera vez.
30. 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.
31. El malgastar la materia prima o no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida, aún por la primera vez.
32. 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.
33. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicios de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
34. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
35. 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.
36. El no acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad, aún por la primera vez.
37. La no utilización correcta de los elementos de trabajo, aún por la primera vez.
38. El incumplir con los procedimientos de trabajo, aún por la primera vez.
39. El realizar la labor sin la utilización de los elementos destinados para tal fin, aún por la primera vez.
40. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa, aún por la primera vez.
41. Utilizar el nombre de la empresa para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
42. El hablar mal de la empresa, de sus socios, de sus representantes, de sus proveedores, de sus clientes, aún por la primera vez.
43. 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.
44. Ingresar al sitio de trabajo implementos como: radios, mp-3, walkman, cámaras u otros objetos, aún por la primera vez.
45. El utilizar teléfonos celulares, para atender asuntos de carácter personal, durante la jornada laboral, aún por la primera vez.
46. 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.
47. 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.
48. La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en el hardware de los equipos de la compañía, aún por la primera vez.
49. 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.
50. Cualquier información falsa suministrada a la empresa, aún por la primera vez.
51. Cualquier daño a la maquinaria por mala operación o manejo, aún por la primera vez.
52. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

53. No cumplir con la labor programada, causando con esto la prestación de un mal servicio al cliente, aún por la primera vez.
54. Dejar acabar el material de trabajo, materia prima, papelería y útiles de oficina, folletos publicitarios, aún por primera vez.
55. Cualquier violación, aún leve, de los Reglamentos establecidos por la Empresa y/o del contrato de trabajo, aún por la primera vez.
56. Realizar trabajos en forma independiente dentro del horario normal de trabajo, aún por la primera vez.
57. El atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de la empresa o dentro de su jornada laboral, aún por la primera vez.
58. El utilizar de manera incorrecta la dotación que la empresa le entrega, aún por la primera vez.
59. El hablar en el sitio de trabajo, el tener celulares o usarlos durante el ejercicio de sus funciones y el escuchar música en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
60. El abstenerse de colaborar con la higiene, orden y control de la disposición de desechos sólidos, aún por la primera vez.
61. La inasistencia a reuniones, charlas, eventos y capacitaciones relacionadas con las funciones a cargo de los trabajadores, incluidas las que tengan que ver con temas de Seguridad y Salud en el trabajo, aún por la primera vez.
62. El incumplir las acciones correctivas establecidas y protocolos para prevenir cualquier tipo de inconformidad en cada etapa del proceso, aún por la primera vez.
63. El descuidar los implementos de trabajo, equipos y utensilios en la empresa, aún por la primera vez.
64. El presentarse al trabajo sin lavar y/o planchar la dotación que se le da para el ejercicio de las funciones, aún por la primera vez.
65. El no diligenciar los documentos que estén a su cargo con respecto a supervisión del proceso y formatos que soporten las actividades programadas, aún por la primera vez.
66. El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
67. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos o a los clientes de la empresa, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
68. Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de la empresa a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes, proveedores de ésta, aún por la primera vez.
69. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la empresa o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
70. La conducta negligente, descuidada o dolosa, aún por la primera vez.
71. El Uso de equipos en trabajos diferentes a los autorizados o asignados por la empresa sin autorización previa de la gerencia, aún por la primera vez.
72. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
73. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
74. Extraer información de la empresa (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
75. El no leer, responder y/o revisar el correo suministrado por la empresa, por más de 2 días hábiles seguidos a menos que este en vacaciones, incapacitado o medie alguna circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
76. El no usar el correo corporativo, para comunicación con los clientes y /o proveedores de la empresa para asuntos relativos a la empresa, aún por la primera vez.
77. El tener cualquier tipo de comunicación con el cliente y/o proveedor sin el visto bueno del gerente o sin copia electrónica al gerente, aún por la primera vez.
78. El pedir favores, dádivas o privilegios a algunos de los clientes y/o proveedores, tener relaciones comerciales o cualquier tipo de acercamiento diferente al laboral, aún por la primera vez.

ELABORÓ: Francy J. 30/05/2025

REVISÓ: Claudia S. 10/06/2025

APROBÓ: Miller C. 11/06/2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

79. El opinar durante la prestación de sus servicios y/o en el sitio donde deba desempeñar sus funciones acerca de creencias políticas, religiosas, sexuales, raciales, físicas, culturales y cualquier otra que difiera del servicio profesional para el cual fue contratado, aún por la primera vez.
80. El realizar conductas impropias que afecten la imagen con los clientes y/o proveedores, aún por la primera vez.
81. El no guardar en los servidores y archivos de la empresa la información de cualquier tipo de trabajo realizado para la empresa o para el cliente y/o proveedor, aún por la primera vez.
82. El no dejar evidencia de las comunicaciones con los clientes o asociados de la empresa de las comunicaciones manejadas entre ellos, aún por la primera vez.
83. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa, aún por la primera vez.
84. 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.
85. 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.
86. Que el trabajador discrimine o irrespete de cualquier forma a sus compañeras de trabajo aun por la primera vez.
87. 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.
88. 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.
89. Incumplir las cláusulas sobre Hábeas Data contenidas en el contrato laboral suscrito, aún por la primera vez.
90. Incumplir la Política de Tratamiento de Información aprobada y las demás políticas y protocolos, aún por la primera vez.
91. No entregar los soportes que acrediten las recomendaciones y/o restricciones medico laborales que le sean expedidas.
92. 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.
93. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o éstas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias, aún por la primera vez.
94. Realizar cualquier acto y/o conducta de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifiesten por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona, aún por la primera vez.
95. Incumplir las políticas y/o protocolos internos de la empresa, en especial aquellos orientadas a la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, aún por la primera vez.

PARÁGRAFO 1º. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del trabajador.

CAPITULO XXI JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 77º. 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.

ELABORÓ: Francy J. 30/05/2025

REVISÓ: Claudia S. 10/06/2025

APROBÓ: Miller C. 11/06/2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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 PETROLABIN 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 78º. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

ARTICULO 79º. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Para los casos en los que el empleador alegue como justa causa de terminación del contrato laboral, la comisión de una o varias faltas graves por parte del trabajador, deberá previamente haber desarrollado el procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de las sanciones disciplinarias establecido en el capítulo XXII del presente Reglamento de Trabajo.

ARTICULO 80º. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de PETROLABIN S.A.S o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del colaborador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, la empresa deberá al trabajador una indemnización en los términos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XXII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIÓN POR JUSTA CAUSA

ARTICULO 81º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria o de tomar la decisión de despido, la empresa citará al trabajador a descargos.

El empleado podrá asistir solo o con dos compañeros de trabajo y si éste es sindicalizado en la citación se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma con dos personas que pertenezcan a la organización sindical. De la diligencia de descargos se levantará un acta y la decisión tomada por PETROLABIN S.A.S se le informará por escrito al colaborador. Si el trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta dejando tal constancia.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

PARÁGRAFO 1º. Este procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera, mismo que se rige de conformidad con las sentencias de la Corte Constitucional: C-593 de 2014 y SU-449 de 2020:

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 empleado pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas por medio de la asistencia a una Diligencia de descargos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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 puede ser realizada por: el Gerente y/o quien él delegue, el superior inmediato del trabajador, la persona responsable del Departamento de Talento Humano y/o quien haga sus veces, así como también por el asesor jurídico de la empresa. Este trámite debe realizarse dentro de los cinco (5) 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 2º. 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 ni dentro del término estipulado, 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, respuesta que le será notificada al trabajador por los diferentes medios que permite la ley y/o por otros medios de comunicación existentes en nuestro país.

CAPITULO XXIII**RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.**

ARTICULO. 82º. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Administrador y/o quien haga sus veces en la sede de trabajo correspondiente, quien los tramitará y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO. 83º. 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 al cual pertenecen.

CAPITULO XXIV**PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS**

ARTICULO 84º. PETROLABIN S.A.S no reconoce prestaciones extralegales a sus trabajadores; por tanto, se sujeta a las establecidas en la ley laboral, salvo lo previsto contratos individuales de trabajo, pactos o fallos arbitrales.

CAPITULO XXV**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

ARTICULO 85º. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y de todo tipo de discriminación previstos por PETROLABIN S.A.S corresponden 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, el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 86º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, PETROLABIN S.A.S 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. Frente a la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencia.
3. Espacios para el diálogo, 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.
4. Diseño y aplicación de actividades con la 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.
 - 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.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere PETROLABIN S.A.S para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

PARÁGRAFO 1º. El incumplimiento al derecho a la desconexión laboral que ocurra de manera reiterativa y demostrable, se entenderá como una conducta de acoso laboral.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

ARTICULO 87º. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de discriminación y 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. PETROLABIN S.A.S tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador; cada representante con sus respectivos suplentes. Este se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir cualquier tipo de discriminación y acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de cualquier tipo de discriminación y/o acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
3. Este comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de cualquier tipo de discriminación y/o acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de PETROLABIN S.A.S, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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

ARTÍCULO 88º. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL. De conformidad con la Ley 2365 de 2024, la empresa garantizará el derecho fundamental a la igualdad, a la no discriminación y a la vida libre de violencias, mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

ARTÍCULO 89º. PETROLABIN S.A.S, tiene las siguientes obligaciones frente a la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral:

1. Crear una política interna de prevención que hará parte integral del Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

PARAGRAFO 1º: Cuando el presunto acosador ocupa un cargo de superioridad jerárquica al interior de la empresa, la queja deberá ser presentada ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a las quejas y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTICULO 90º. Con la implementación de la ley 2365 de 2024, se determinó que cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, quienes deben realizar el debido proceso de dicha queja y adoptar las medidas necesarias.

ARTÍCULO 91º. EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL. La empresa velará por la promoción y garantía de la igualdad de género, así como de los derechos en el ambiente laboral de todos sus trabajadores, de las mujeres y de aquellas personas que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de su identidad en cuanto al nombre, género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal, previniendo cualquier tipo de discriminación, en especial aquellas en razón de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género. La empresa seguirá lo establecido en la Política, que para tal fin tiene establecida.

ARTÍCULO 92º. DESCONEXIÓN LABORAL. La desconexión laboral es el derecho que tienen los trabajadores de no tener contacto, por cualquier medio, sobre su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El incumplimiento, de manera reiterativa y demostrable, para todos los efectos, se entenderá como una conducta de acoso laboral.

CAPITULO XXVI
SOBRE LA PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

ARTICULO 93º. 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 94º. 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 95º. Todo trabajador asume que el uso de los dispositivos para medir el grado de embriaguez ética 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 96º. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VERSIÓN: 03

FECHA DE EMISIÓN: 11/06/2025

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 XXVII PUBLICACIONES

ARTICULO 97º. PETROLABIN S.A.S publicará el reglamento 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.

CAPITULO XXVIII VIGENCIAS

ARTICULO 98º. 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.

CAPITULO XXIX DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 99º. Aquello que no esté contemplado en el presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicado según lo contemplado en la ley y los contratos de trabajo suscritos entre el empleador y cada uno de los trabajadores.

ARTICULO 100º. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hayan regido en PETROLABIN S.A.S.

CAPITULO XXX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO. 101º. 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, 11 de junio de 2025
Dirección: Carrera 37 No 52-43 Oficina 801 Edificio 37 VIP CENTER
Representante Legal: Francy Lizeth Jaimes Largo

MILLER CASTAÑO PADILLA
Gerente

FRANCY LIZETH JAIMES LARGO
Representante Legal