

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO 7 SEAS ENERGY S.A.S NIT. 900.590.941-0

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la sociedad **7 SEAS ENERGY S.A.S** con domicilio principal en la ciudad de Cartagena., en la Carrera 3 N° 9-30 Oficina 1002, que en lo sucesivo y para los efectos del mismo, se denominará la Empresa. Este regirá en todas las dependencias, sucursales y agencias que llegare a establecer la Empresa en el país o en la misma ciudad. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como sus trabajadores y hace parte integral de los Contratos de Trabajo verbales o escritos que la Empresa tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

El presente reglamento se basa en los principios y valores, políticas y objetivos contemplados en la misión, visión y estatutos de la Empresa, así como en la normatividad vigente en materia laboral, de tal forma que, la interpretación del reglamento se hará conforme a los mismos. Se aplicarán en dicha interpretación de forma preferente, los principios de la buena fe, la primacía de la realidad sobre las formas y el *indubio pro-operario*.

CAPITULO I REQUISITOS DE INGRESO

Artículo 1. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador de la Empresa, deberá diligenciar formulario de solicitud de empleo u Hoja de Vida, en los cuales consignará aquellos datos que permitan a la Empresa conocer condiciones tales como, experiencia laboral, referencias personales, estudios realizados, cargo al que aspira. Estas informaciones podrán ser verificadas por la Empresa, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

Parágrafo Primero. La presentación de la hoja de vida y soportes documentales a LA EMPRESA no implica compromiso de esta para contratar al aspirante.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2. Dentro de la información solicitada por parte de la Empresa a los aspirantes al empleo, se prohíbe la exigencia de información acerca del estado civil y las personas o número de hijos que tengan (Artículo 1 de la Ley 13 de 1972).

ARTÍCULO 3. CERTIFICADOS DE INGRESO: El solicitante que sea aceptado deberá presentar a la Empresa:

- a. Tres (3) fotocopias de la Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.



- b. Autorización escrita del Inspector de Trabajo, o falta de éste del Comisario de Familia, y en defecto de este último del Alcalde Municipal, a solicitud de los padres, del representante legal o del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c. Certificado de los dos Empleadores anteriores en los que conste los siguientes datos: cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. Si el trabajador solicita empleo por primera vez, no se exigirán estos datos.
- d. Fotocopia de certificados de estudios y diploma.
- e. La Empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). De conformidad con los artículos 43º de la Constitución Nacional; 1º y 2º del Convenio 111 de la OIT, no se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1º del Decreto 1281 de 1994. Los gastos del examen médico de ingreso serán sufragados por el empleador.
- f. Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que lo requieran.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995)

PARAGRAFO SEGUNDO. El costo de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso los asume en su totalidad LA EMPRESA. En todo caso, la NO realización de los exámenes por parte del aspirante o no permitir la realización de alguno de los exámenes ordenados, es motivo suficiente para no celebrar el contrato de trabajo con el mismo.

CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 4. El contrato de trabajo es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y como contraprestación recibir un salario en dinero. Nos encontramos frente a un contrato de trabajo, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: Elementos Esenciales del Contrato Laboral. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres (3) elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país;
- c) Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

PARAGRAFO SEGUNDO: Principio de Buena Fe. Conforme a lo establecido en el artículo 55 del Código Sustantivo de Trabajo, todo Contrato de Trabajo debe ejecutarse de Buena Fe. El Contrato de Trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

ARTÍCULO 5. El Contrato de Trabajo debe celebrarse se celebrará por escrito y deberá contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Fecha de celebración
2. Nombre e identificación de las partes contratantes
3. Lugar, Fecha De Nacimiento Y Nacionalidad Del Trabajador.
4. Dirección de las partes
5. Oficio Que Desempeñará El Trabajador.
6. Fecha De Inicio De Labores Del Trabajador.
7. Salario pactado y auxilio de transporte cuando así se requiera.
8. Ciudad Donde Ha Sido Contratado El Trabajador.
9. Lugar Donde Desempeñara Labores el Trabajador.
10. Término De Duración.

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTICULO 6. En los términos de la normatividad vigente, LA EMPRESA podrá hacer uso del contrato de aprendizaje como forma especial de contratación dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla *formación teórica práctica a cambio de que LA EMPRESA lo patrocine, proporcionando los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de LA EMPRESA, por cualquier tiempo determinado que en todo caso, no podrá ser superior a tres (3) años, y por esto el aprendiz reciba un apoyo de sostenimiento mensual. Lo anterior en los términos de la ley 2266 de 2025.*



ARTICULO 7. En los términos de la normatividad vigente, LA EMPRESA celebrará contrato de aprendizaje únicamente con las personas mayores de dieciséis (16) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

ARTICULO 8. El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito y deberá contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Fecha de celebración
2. Nombre e identificación de las partes
3. Dirección, teléfono y correo electrónico del Aprendiz Trabajador.
4. Lugar, Fecha De Nacimiento Y Nacionalidad Del Aprendiz Trabajador.
5. Oficio Que Desempeñará El Aprendiz Trabajador que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del Contrato De Aprendizaje.
6. Fecha De Inicio De Labores Del Aprendiz Trabajador.
7. Salario Del Aprendiz Trabajador y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato. Y Auxilio De Transporte.
8. Ciudad Donde Ha Sido Contratado El Aprendiz Trabajador.
9. Lugar Donde Desempeñará Labores El Aprendiz Trabajador.
10. Término De Duración.
11. Obligaciones del Empleador, y Del Aprendiz Trabajador y Derechos de éste y aquél
12. Condiciones del Trabajo, Duración, Vacaciones y Períodos de Estudio.
13. Cuantía y Condiciones de Indemnización en caso de incumplimiento del Contrato.
14. Firmas de los Contratantes o de sus Representantes Y Del Aprendiz Trabajador o de sus Representantes.

ARTICULO 9. En lo referente a la proporción de aprendices, términos del contrato suscrito con el aprendiz, obligaciones, derechos y prohibiciones de las partes, LA EMPRESA se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002, Ley 2266 de 2025. y demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen.

PARAGRAFO PRIMERO. A efectos de la cuota que está obligada a contratar la empresa, esta se disminuirá en un 50% si los contratados por LA EMPRESA son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25% (parágrafo único art. 31 Ley 361 de 1997).

ARTICULO 10. A efectos de garantizar el proceso de aprendizaje, durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de LA EMPRESA un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARAGRAFO PRIMERO. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARAGRAFO SEGUNDO. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTICULO 11. Para todos los efectos, el contrato de aprendizaje es considerado un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO 12. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por LA EMPRESA como dependiente. Y durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARAGRAFO PRIMERO. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 13. Una vez admitido el aspirante LA EMPRESA podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 14. El período de prueba deber ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (art. 77, numeral 1º C.S.T.).

ARTICULO 15. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) 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 (art. 7º, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 16. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas



del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo. 80 Código Sustantivo de Trabajo.)

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 17. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que ocupen labores de corta duración no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de LA EMPRESA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos, seguridad social integral y prestaciones sociales proporcionales al tiempo laborado

CAPITULO V DE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. Todo el personal de LA EMPRESA (administrativo, operativo y de servicios generales) laborará dentro de la jornada establecida por la normatividad vigente, en este sentido, La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y sin superar las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, hasta lograr una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana para el 15 de julio del año 2026.

PARAGRAFO PRIMERO. LA EMPRESA y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas (entendiéndose que para el 2025 de acuerdo a la aplicación gradual corresponde a 44 horas) se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 19. La jornada ordinaria de trabajo de las dependencias de la Empresa, es de 44 horas a la semana, sin perjuicio de la aplicación de la reducción gradual de la jornada máxima laboral, de acuerdo al artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO PRIMERO: El horario podrá ser modificado por la Empresa, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la Empresa no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Podrán repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria, 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 TERCERO: Para todos los efectos legales, el día sábado es hábil, y no dejará de serlo por el acuerdo entre las partes de ampliar la jornada de trabajo durante los demás días de la semana para no laborar durante el sábado; en consecuencia, deberá incluirse este día en el conteo para el disfrute de las vacaciones.

ARTÍCULO 20. Se establecen como excepciones a la regla de la jornada máxima legal las siguientes:

- a. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b. La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las reglas
 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- c. La Empresa y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar en la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas 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 día de descanso remunerado.

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

ARTÍCULO 21. Cuando LA EMPRESA tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y 44 horas a la semana, se podrá acordar que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, actividades que serán organizadas por la Gerencia y Recursos Humanos de LA EMPRESA. En virtud de la aplicación gradual de la reducción de la jornada laboral, una vez se logre la reducción final de 42 horas semanales, estas jornadas serán facultativas del empleador, sin que esto represente una desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

ARTÍCULO 22. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 23. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando la Empresa considere que una determinada actividad, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la



jornada durante los siete (7) días de la semana, deberá acreditar tales circunstancias de ser requerido por las autoridades., y en todo caso sin que se excedan los topes fijados por la ley.

ARTÍCULO 24. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 44 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites, debiendo entenderse este cómputo de acuerdo a la reducción gradual de la jornada laboral conforme a la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARAGRAFO. OTROS CASOS DE AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: También podrá la Empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis en la semana.

ARTICULO 25. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES: El límite máximo de horas de trabajo previsto puede ser elevado por orden de la Empresa, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

La Empresa debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo

ARTÍCULO 26. HORARIOS ESPECIALES. Tanto el horario de trabajo de cada oficina o dependencia como el de cada empleado podrán ser modificados por la Gerencia. Así mismo, se fijarán horarios especiales para los empleados que presten servicios en dependencias o cargos específicos y que por la naturaleza de las labores así lo requieren en desarrollo de los Contratos de Trabajo especiales que con dichos empleados se hubieren suscrito.

ARTICULO 27. HORARIO LABORAL PARA LA MODALIDAD TELETRABAJO. atendiendo a las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y cuando existan cargos que permitan la prestación del servicio bajo esta figura por parte del trabajador, se incluirá como modalidad de prestación del servicio la de TELETRABAJO.

ARTICULO 28. MODALIDADES DE TELETRABAJO. Para efectos del presente artículo se tendrán las siguientes definiciones: **Teletrabajo.** Es una modalidad laboral que permite el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) Teletrabajo autónomo: Bajo esta modalidad el teletrabajador puede escoger un lugar para

trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: bajo esta modalidad el teletrabajador no tiene un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: bajo esta modalidad el teletrabajador labora mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hace en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde el teletrabajador de una relación laboral celebrada en Colombia labora desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTICULO 29. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO.

Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

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

ARTÍCULO 30. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Cuando el trabajador tenga la calidad de cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.”

CAPITULO VI

DE LAS HORAS EXTRAS, Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 31. Trabajo Diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. y Trabajo Nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la ley 2466 de 2025, esto es, a partir del mes de enero de 2026

ARTICULO 32. TRABAJO SUPLEMENTARIO Y HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador está obligado a llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

ARTICULO 33. LA EMPRESA sólo reconocerá y pagará al trabajador las horas extras que hayan sido previa y expresamente autorizadas, de tal manera que, si no existe autorización previa por escrito, se tomará como no autorizado, lo cual no generará remuneración alguna, y podría dar lugar a una falta grave por la no observancia del reglamento interno de trabajo y las directrices propias de la empresa.

ARTICULO 34. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras.

ARTICULO 35. En los términos del artículo 168 del CST y demás normas que lo modifiquen o adicionen, las tasas y liquidación de recargos serán las siguientes:

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 treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 del C.S.T
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.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cada uno de los recargos antes señalados se hacen de forma exclusiva sin acumularse con ningún otro recargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El pago de estos recargos se realizará junto con el salario ordinario, de forma excepcional se hará con el salario del periodo siguiente.



ARTICULO 36. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 37. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo de este Reglamento.

CAPITULO VII TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 38. LA EMPRESA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 39. LÍMITES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO: La Empresa no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo

ARTÍCULO 40. DURACIÓN: Los contratos de trabajo o pactos sindicales que las empresas celebren en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses más.

CAPITULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 41. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La Empresa dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

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. El descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes siguiente.
3. Los descansos a que se refiere este artículo tendrán una duración de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 42. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO. Salvo la excepción consagrada en el literal d del art 161 del CST, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

PARAGRAFO PRIMERO. La Empresa remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores 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 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.

PARAGRAFO SEGUNDO. No tendrá derecho a esta 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.

PARAGRAFO TERCERO. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 43. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

ARTÍCULO 44. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARAGRAFO PRIMERO. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.



ARTÍCULO 45. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 46. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 44 de este reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 47. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 36 de este reglamento.

ARTICULO 48. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la Empresa en alguna de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente.
- b. Desde el mediodía a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el mediodía o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 49. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTÍCULO 50. RELACIÓN DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO: Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la Empresa fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

CAPÍTULO IX DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 51. DESCANSO CONVENCIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 37 de este reglamento, la Empresa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral. Este trabajo

compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

CAPÍTULO X VACACIONES

ARTÍCULO 52. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art. 186, numeral 1º, C.S.T.). En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho a las vacaciones remuneradas en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA EMPRESA llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, tipo de contrato, clase de labor, fecha en que toma sus vacaciones y en la que termina las mismas, y la remuneración por concepto de vacaciones.

ARTICULO 53. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador 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 concederá las vacaciones (art. 187, C. S.T.).

ARTICULO 54. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (art. 188, C.S.T.).

ARTICULO 55. LA EMPRESA podrá acordar con el trabajador por escrito previa solicitud de este último, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base de liquidación, el último salario devengado por el trabajador. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcional por cualquier fracción de año.

ARTICULO 56. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Se podrá convenir la acumulación de los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Sin embargo, esta acumulación puede serlo hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza.

ARTICULO 57. 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 trabajado en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.



CAPÍTULO XI DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 58. En los términos de la normatividad vigente, LA EMPRESA concederá a los trabajadores los siguientes permisos:

a) Para el ejercicio del sufragio. El trabajador que compruebe a LA EMPRESA que ejerció su derecho al sufragio presentando a Recursos Humanos el respectivo certificado electoral, tendrá derecho a medio (1/2) día de descanso remunerado, el cual se programará con mínimo quince (15) días de anticipación a su disfrute, a efectos de no suspender el servicio de LA EMPRESA.

Si adicionalmente, el trabajador fue nombrado jurado de votación, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, tiempo que podrá disfrutar de manera conjunta o por separado del anterior beneficio.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; El trabajador deberá informar de tal hecho a Recursos Humanos con la anticipación que las circunstancias lo permitan

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; De acuerdo con lo anterior, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

El permiso remunerado podrá otorgarse hasta por tres (3) días, según el caso. De forma excepcional y dependiendo de las circunstancias que rodeen la calamidad del trabajador, la Gerencia podrá conceder un permiso en tiempo superior al señalado, como manifestación de los principios de solidaridad y razonabilidad.

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023. Cuando se trate de una cita médica u odontológica programada, el trabajador deberá informar a su jefe inmediato de tal hecho para su otorgamiento e inmediatamente diligenciar el respectivo formato de solicitud de permiso y remitir al área de Recursos Humanos para poder salir de las instalaciones de LA EMPRESA y cumplir con la cita médica u odontológica.

El trabajador tendrá un tiempo razonable para asistir a la consulta y volver al trabajo, en caso de que, al salir de la misma, aún esté dentro del tiempo del turno o jornada laboral respectiva.



Adicionalmente, deberá allegar a Recursos Humanos la constancia de haber asistido a la cita médica u odontológica, bien sea un certificado de asistencia o una incapacidad, en caso de que el profesional de la salud que lo atendió, así lo considere.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. En tal caso el trabajador deberá informar tal circunstancia a su jefe inmediato, diligenciando para tales efectos el formato destinado por la empresa para este tipo de permisos, anexando los soportes.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. Para este tipo de permisos el trabajador deberá informar a su jefe inmediato, diligenciando de igual manera el formato de solicitud de permisos anexando los soportes del caso.

h) Los trabajadores, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo. Para efectos de este permiso especial la empresa implementará un sistema de registro que permita establecer con claridad el cumplimiento de los requisitos.

ARTICULO 59. LA EMPRESA podrá conceder más permisos especiales en otros casos diferentes a los estipulados, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos y en las condiciones previstas en las normas y en la jurisprudencia vigentes. En todo caso e independientemente del tipo de permiso a solicitar, el trabajador deberá solicitar a su jefe inmediato y diligenciar el formato de permiso para Recursos Humanos.

ARTICULO 60. LICENCIA POR LUTO. En los términos de la normatividad vigente, LA EMPRESA concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARAGRAFO PRIMERO. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza

ARTÍCULO 61. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Para estos efectos, la trabajadora debe presentar a LA EMPRESA el certificado médico, en el cual debe constar:

1. El estado de embarazo de la trabajadora
2. La indicación del día probable del parto
3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los términos de las normas vigentes en la materia, la licencia de maternidad será tomada únicamente así: una (1) semana de preparto y sólo por razones médicas podrá la madre tomarse dos (2) semanas de preparto.



PARÁGRAFO SEGUNDO. Esta licencia se hace extensiva en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En este sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

PARÁGRAFO TERCERO. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que establece la ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

ARTÍCULO 62. LICENCIA DE PATERNIDAD. El trabajador - padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

CAPITULO XII DEL REGIMEN SALARIAL

ARTÍCULO 63. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. La Empresa 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 o fallos arbitrales.

1. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, 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 diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar, pero se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 64. SALARIO EN ESPECIE: Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la Empresa suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

PARAGRAFO PRIMERO. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

PARAGRAFO SEGUNDO. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 65. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 66. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTÍCULO 67. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de terminar la jornada respectiva.

ARTÍCULO 68. A QUIEN SE HACE EL PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, o mediante consignación en cuenta Bancaria.

ARTÍCULO 69. DÍAS DE PAGO: El trabajo de los trabajadores será remunerado de la siguiente forma: dentro de los (5) cinco primeros días de cada mes mediante transferencia en la cuenta de ahorros personal o de nómina de la empresa, de cada uno de los trabajadores. 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 a más tardar con el salario del período siguiente. Todos estos pagos se deben hacer mediante transferencia en la misma cuenta de ahorros o nómina de cada empleado.

PARAGRAFO: En 7 SEAS ENERGY S.A.S NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.



ARTÍCULO 70. DEDUCCIONES AL SALARIO: La Empresa podrá realizar descuentos al trabajador de su salario, previa autorización, la cual debe constar siempre por escrito, cumpliendo con el procedimiento establecido en el artículo 149 y 150 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XIII

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

ARTÍCULO 71. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 72. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la Empresa serán prestados bien por la E.P.S, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad o bien por la A.R.L., elegida por la Empresa para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral. Entidades a las cuales la Empresa los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá la Empresa.

ARTÍCULO 73. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 74. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO PRIMERO: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.



ARTÍCULO 75. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las diferentes máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo:

- a. El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la Empresa en los períodos y horas previamente fijados por ella.
- b. Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la Empresa. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

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

ARTÍCULO 76. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L. que igualmente se sujetarán a la Ley 776 de 2002.

ARTÍCULO 77. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA: La Empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador, o por no hacer uso de los implementos de protección necesarios.

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la Empresa de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la Empresa sobre el accidente, sin causa justificada.

ARTÍCULO 78. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al administrador de la Empresa o empleador que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, proveen la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.



ARTÍCULO 79. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

En todo caso, los artículos de este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, y Resoluciones del Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado. También se sujetará a la Ley 776 de 2002.

ARTÍCULO 80. Cuando el trabajador se incapacite por enfermedad o accidente de origen común, debe informar a la empresa (Departamento HSEQ / RH) en un término prudencial, no mayor a dos (2) horas del incidente y posteriormente remitir el correspondiente soporte generado por la EPS a la Empresa, siempre que sea posible dentro del mismo día en que se generó la incapacidad, debiendo presentar el soporte vía email y en físico una vez se cumpla su periodo de incapacidad.

ARTICULO 81 En el marco de la política de LA EMPRESA de prevención de consumo de alcohol y uso de sustancias psicoactivas, ésta podrá realizar inspecciones aleatorias para controlar y/o prevenir el consumo o posesión de alcohol, drogas o cualquier sustancia alucinógena al interior de LA EMPRESA. De igual forma, ante la sospecha justificada de que el trabajador esté realizando las labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier sustancia alucinógena se podrá aplicar la prueba de alcoholemia en los términos de la normatividad vigente.

CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 82. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores jerárquicos de acuerdo con la organización jerárquica de la Empresa.
- b) Respeto a sus compañeros y sus subordinados de trabajo.
- c) Respeto y buen trato a los clientes. Actuar con diligencia y eficiencia de cara a las solicitudes de los clientes. En el evento en que se incumpla o se contemple la posibilidad de un incumplimiento de un compromiso adquirido con un cliente, deberá informarlo inmediatamente a su superior jerárquico.
- d) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.



- e) Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina.
- f) Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g) Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las reclamaciones y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h) Ser verídico en todo caso.
- i) Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- j) Asegurar el buen manejo de los recursos asignados ya sea monetarios, físicos, humanos, velando por su integridad, equidad y justicia.
- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas por la Empresa para el buen manejo de cada una de las máquinas con las cuales se lleva a cabo la actividad propia de la misma, al igual que con los Instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- l) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarse, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden de sus superiores pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- m) Abstenerse de mantener relaciones sentimentales con sus compañeros de trabajo.

CAPITULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 83. Jerarquía: En atención a la forma como está organizada la Empresa, la jerarquía será ejercida en el siguiente orden: President, Regional Commercial and Operations Manager, Regional Finance Manager, Business Development Manager, Regional HSEQ & People Manager, Operational and Support Functions Manager, Strategic Business Development, Procurement Specialist, Operations And Logistic Leader, Maritime Agency Coordinator, Operations Analyst & CCUS, Maritime Agency Analyst Senior, People and Development Partner, HSEQ & Compliance Officer, Human Resources Specialist, Invoicing & Control Specialist, Finance Analyst, Accounting Analyst, Custom Analyst, Transportation Analyst, Maritime Agency Analyst Junior, Accounting Assistant, Invoicing & Control Assistant, Logistics Assistant Bogotá.

Los trabajadores que ejerzan los cargos mencionados, para efectos de la aplicación de este Reglamento, son representantes de la empresa y como tales la obligan frente a sus trabajadores.

La facultad de imponer sanciones está reservada al Comité Gerencial, el cual está conformado por el Regional Commercial and Operations Manager, Regional Finance Manager, Business Development Manager, Operational and Support Functions Manager, Regional HSEQ & People Manager; quienes evaluarán los motivos y/o circunstancias para la aplicación de la sanción.

CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 84. PROHIBICIONES. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 85. La Empresa se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen. 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 normales anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.



18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

ARTÍCULO 86. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

PARAGRAFO PRIMERO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización del Inspector de 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.

ARTÍCULO 87. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, sólo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 88. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 89. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan ser desempeñados sin grave riesgo, para la salud o la integridad



física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTÍCULO 90. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 91. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).

CAPITULO XVII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA 7 SEAS ENERGY S.A.S. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 92. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA:

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 un entorno laboral apropiado y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma tal que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente 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 de cada uno de los trabajadores, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, trabajo suplementario, recargos reconocidos y pagados que ordena la ley
10. Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.



11. Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la Empresa comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude a un preaviso, este expire durante las licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, la dotación legal al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo y en los términos de la legislación vigente.
15. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
16. implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
17. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
18. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
19. Además de las obligaciones especiales a cargo de la Empresa, está garantizará el acceso del trabajador menor de 18 años a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral. Se aclara que la edad mínima permitida para trabajar son 15 años con autorización del Ministerio de Trabajo y las actividades laborales del menor asignadas serán compatibles con su horario escolar y no afectarán su desarrollo físico, mental y emocional.
20. Constituir un comité de convivencia laboral que se encargue de atender las quejas o reclamos presentadas por los trabajadores sobre conductas que constituyan acoso laboral.
21. Informar las novedades laborales de sus trabajadores en la entidad en la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de sus trabajadores, así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el sistema de seguridad social en salud. (Artículo 2.2.4.3.6 del Decreto 1072 de 2015).
22. En general todas las demás obligaciones especiales que se llegaren a establecer en normas laborales posteriores al presente reglamento.

ARTÍCULO 93. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Además de las **obligaciones especiales** contenidas en el **artículo 58 del CST** para los trabajadores, se consagran en este reglamento, las siguientes:

1. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa.
2. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la Empresa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
3. Portar debidamente y de forma adecuada el uniforme, dotación y elementos de protección personal conforme a las indicaciones brindadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la Empresa.
5. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la Empresa.
6. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones conforme a las políticas de la compañía, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.
7. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la Empresa, equipos, vehículos, documentos, insumos, herramientas o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
8. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la Empresa, sirviéndose de los equipos, útiles, vehículos, insumos, elementos y herramientas suministradas por ésta para obtener con ello un lucro personal.
9. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia o cargo.
10. No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Empresa a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita de la Empresa o sus representantes para estos efectos.
11. Someterse a los exámenes médicos ordenados por la Empresa con la periodicidad y en las condiciones que éste prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del VIH, Abreugrafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T.).
12. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente, registrándose personalmente en los controles que la empresa establezca para este fin.
13. Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo, cumplir los preceptos de los reglamentos, políticas, manuales, circulares, entre otros, de la empresa y en general acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el representante de la empresa o quien haga sus veces, según el orden jerárquico establecido observando la mejor disciplina y rendimiento en el cumplimiento de su trabajo.
14. Asistir a las reuniones, capacitaciones, inventarios, inspecciones, auditorías programadas por la empresa.
15. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa de la empresa las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre aquellos aspectos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos, violaciones del contrato, o en general las normas que regulan la actividad laboral ante las



autoridades competentes. En consecuencia, el trabajador evitará hablar con personas extrañas a la empresa de asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo en reserva cualquier dato que llegue a conocer por razón de su oficio. De la misma forma no se podrá retirar ni dar a conocer a tercera persona documento alguno de los archivos de la empresa, sin autorización previa de la persona competente.

16. Observar estrictamente el procedimiento y políticas establecidas por la empresa para la solicitud de permisos, inasistencia por enfermedad y ausencias justificadas, presentando a tiempo todos los documentos correspondientes.
17. Registrar en las oficinas de la empresa y avisar inmediatamente sobre cualquier cambio en su domicilio, dirección, teléfono, estado civil y en general todos aquellos datos que la empresa requiera para mantener actualizado su registro y para cumplir cabalmente con sus obligaciones legales.
18. Someterse a todas las medidas de control y seguridad que establezca la empresa.
19. Asistir con puntualidad y seriedad a los cursos de capacitación, entrenamiento o inducción, como también a las reuniones generales o de grupo, organizadas y convocadas por la empresa cuando las funciones así lo exijan.
20. Contribuir con su actitud y comportamiento para que exista un buen ambiente de trabajo.
21. Devolver a la Empresa a la terminación del contrato de trabajo, la dotación entregada por la misma, con logos, escudos y marcas distintivas de la empresa conforme a la POLÍTICA DE ENTREGA Y DEVOLUCIÓN DE UNIFORMES, DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.
22. Cuando la prestación del servicio haya sido pactada mediante la modalidad de teletrabajo, el trabajador se obliga a cumplir con la asignación de tareas y órdenes de su empleador dentro de la jornada laboral, debiendo asistir a las reuniones virtuales programadas.
23. El teletrabajador está obligado a utilizar los elementos, recursos y auxilios proporcionados por la empresa, de manera exclusiva para la prestación del servicio.
24. Cumplir con los acuerdos pactados o con las recomendaciones efectuadas por el Comité de Convivencia Laboral con ocasión de las quejas que conozca por una presunta situación de acoso laboral o en el marco de las actividades de prevención en el tema, y enfocadas a mejorar el ambiente laboral.
25. Dar aviso al jefe inmediato o a Recursos Humanos de cualquier daño, pérdida o falla técnica en equipos y elementos relacionados con su labor
26. Informar de manera oportuna cuando reciba un valor mayor en el pago de nómina o en la liquidación de prestaciones sociales y otras sumas que sean entregadas por LA EMPRESA en desarrollo de sus labores.
27. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, los préstamos que por cualquier motivo se le hayan otorgado teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.

Además de las anteriores obligaciones, son especiales para Gerentes, jefes y Administradores, las siguientes:

- a. Plantear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas y objetivos de la empresa.
- b. Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la empresa.



ARTÍCULO 94. PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA. Se adopta en el presente reglamento la totalidad de las PROHIBICIONES contenidas en el artículo 59 del CST para los empleadores. Adicionalmente, se establecen las siguientes prohibiciones para LA EMPRESA:

1. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
2. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
3. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
4. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
6. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
7. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las 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 la Empresa en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
8. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que: 1) 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 en materia de derecho colectivo si a ello hubiere lugar; 2) hubieren presentado queja por acoso laboral y dentro del término establecido por la Ley 1010 de 2006; y, 3) estén en uso de incapacidad bien de origen común o laboral o en licencia de maternidad.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 95. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES Se consagran como PROHIBICIONES de los trabajadores, las contenidas en el **artículo 60 del CST**. Adicionalmente, se establecen las siguientes:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir

licores en los lugares de trabajo o conducir vehículos de la Empresa en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes, configurándose tales circunstancias como falta grave, que podría dar lugar a una justa causa de despido.

2. Usar los equipos, útiles, suministros, vehículos, equipos de cómputo, celulares o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado Promover o patrocinar negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece la Empresa convirtiéndose en competidor de la misma.
Aprovecharse, con beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por la empresa o sus trabajadores en ejercicio de sus funciones, con o sin intervención, o la divulgación en todo o en parte, sin autorización expresa de la persona competente.
3. No acatar las órdenes o recomendaciones que sus superiores jerárquicos le dan con relación al desempeño de sus funciones, siempre que éstas no sean contrarias a la ley y no atenten contra la dignidad del trabajador.
4. Ocuparse de asuntos distintos de su labor durante horas de trabajo sin permiso previo de la Empresa.
5. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, superiores o terceras personas o que amenace o dañe las máquinas, elementos, productos, edificios y en general los bienes de la empresa.
6. Confiar a otro trabajador, sin la autorización expresa de la empresa, la ejecución del propio trabajo o el manejo de instrumentos, elementos, maquinaria y valores que le hubieren sido confiados por la empresa.
7. Hacer cualquier venta o acto comercial en nombre propio dentro de las instalaciones de la empresa. Se prohíbe expresamente el hacer préstamos a interés al interior de la empresa.
8. Suspender sus labores antes de la terminación de la jornada laboral o iniciar estas con retardo injustificado.
9. Ingresar o permitir el ingreso de personas particulares a LA EMPRESA con fines de tipo personal en horario laboral.
10. Recibir en horas laborales visitas de carácter personal, ajenas a sus labores. Se exceptúan casos de urgencias familiares.
11. Ingresar a LA EMPRESA en días y horarios NO laborables sin la previa y expresa autorización de la Gerencia o de Recursos Humanos.
12. Destruir o atentar contra los bienes muebles e inmuebles de LA EMPRESA.
13. Apropiar para sí o en beneficio de terceros, dineros que hayan sido recaudados en el proceso de facturación realizado por LA EMPRESA.
14. Delegar en otro trabajador de LA EMPRESA la ejecución de sus labores o reemplazar a un compañero de trabajo en la ejecución de las suyas, sin la previa y expresa autorización de su jefe inmediato.
15. Estar fuera de su sitio de trabajo en horas laborables y en horas de atención a usuarios y pacientes generando distracciones e interrupciones en el desempeño de sus labores y en la prestación del servicio a los usuarios de LA EMPRESA.
16. Incurrir en comportamientos que puedan afectar la moral, el buen nombre o la dignidad de sus superiores, compañeros de trabajo y usuarios de LA EMPRESA
17. Incurrir en riñas o actos de violencia dentro de las áreas en las instalaciones de LA EMPRESA.



18. Llevar a cabo en horas laborables y en el lugar de trabajo, tareas ajenas para las cuales fue contratado.
19. Abusar o hacer mal uso de las incapacidades médicas, bien sean de origen común o laboral.
20. Asistir al trabajo durante el término de la incapacidad otorgada al trabajador por parte de la EPS o ARL.
21. Dormir en el puesto de trabajo.
22. Cambiar turnos de trabajo sin la previa y expresa autorización de su jefe inmediato.
23. Laborar horas extras, dominicales o festivos sin la previa y expresa autorización de su jefe inmediato o de Recursos Humanos.
24. Utilizar en indebida forma el nombre de LA EMPRESA.
25. Entregar o recibir dinero o dádiva alguna para obtener beneficios personales.
26. Llevar a cabo reuniones personales en las instalaciones de la empresa sin previo permiso aun cuando sean horas diferentes a la jornada normal de trabajo.
27. Fumar en sitios no autorizados o en aquellos lugares que impliquen un peligro para la entidad o las personas.
28. Presentar para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa, contratos u otros documentos ficticios o inexactos.
29. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores, compañeros de trabajo, clientes o proveedores.
30. Ejecutar labores en otras empresas que puedan causar un conflicto de intereses o que interfieran con su jornada laboral.
31. Entorpecer las investigaciones que adelanten instancias de control de la entidad o faltar a la verdad en las explicaciones que se brinden respecto de los hechos objeto de investigación.
32. Dar lugar, permitir o promover cualquier tipo de conducta considerada como acoso laboral de acuerdo a la ley 1010 de 2006 y las normas que la regulen o complementen.
33. Sacar o hacer uso para su propio beneficio de información confidencial, software, archivos e investigaciones sin la debida autorización de la dirección.
34. Acceder a transmisiones digitales que no tengan relación directa con la labor contratada, durante la jornada laboral. En este punto quedan incluidos y se mencionan a manera de ejemplo, televisión, videos y transmisiones en línea, transmisiones en streaming, y los demás que se les relacionen.
35. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios de **7 SEAS ENERGY S.A.S**
36. Exigirle a los clientes y/o proveedores de 7 SEAS ENERGY S.A.S, el pago de comisiones, propinas y obsequios.
37. Perder, alterar, ocultar, alterar las facturas de compraventa, gastos o cualquier otro documento de contabilidad y tesorería.
38. Malversar los recursos (insumos, vehículos, equipos de cómputo, celulares, herramientas, equipos asignados) o hacer uso indebido de los mismos.

PARÁGRAFO PRIMERO. En consideración a los niveles de productividad, seguridad y congestión de las redes de transmisión de datos de la Empresa, la misma podrá vigilar y revisar los contenidos que son accedidos por los trabajadores, a través de los historiales de navegación. No se genera

ningún tipo de expectativa de privacidad, cuando se utilicen correos electrónicos de la Empresa, pues se otorgan como herramientas de trabajo.

Así mismo, la clave de acceso a las redes de datos o sistemas de información de la Empresa es confidencial, y solo serán asignadas por el administrador del sistema y/o la Gerencia, quienes serán los encargados de determinar, el acceso de los trabajadores a la red, previa solicitud por escrito de estos, en donde conste los motivos de su solicitud.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La violación por parte el trabajador de las Prohibiciones enunciadas, se considera **FALTA GRAVE**, que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa.

CAPITULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 96. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.)

ARTÍCULO 97. Las sanciones que podrá aplicar LA EMPRESA, en ejercicio de sus facultades disciplinarias, serán las siguientes:

1. Llamado de atención
2. Multas que procederán solamente para retrasos o faltas al trabajo sin excusa. Su monto no puede exceder de la quinta parte del salario diario
3. Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días
4. Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses
5. Terminación del contrato de trabajo

PARÁGRAFO PRIMERO. La imposición de multas no impide que LA EMPRESA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar durante las suspensiones. El valor de las multas se consignará en la cuenta especial dedicada exclusivamente a incentivos para los trabajadores de LA EMPRESA que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Durante los períodos de suspensión cesarán las obligaciones de las partes, de tal forma que el trabajador no realizará las funciones para las cuales fue contratado ni tampoco LA EMPRESA estará obligada a cancelar el salario al trabajador suspendido.

ARTICULO 98. CLASES DE FALTAS. LA EMPRESA clasifica las faltas de tipo disciplinario en leves y graves, dependiendo además de la gravedad de la falta cometida por acción u omisión, su reincidencia y la presencia de circunstancias atenuantes o agravantes.

ARTICULO 99. FALTAS LEVES Teniendo en cuenta que falta leve es todo incumplimiento que no genera perjuicio o daño considerable en el desarrollo de las actividades o en los intereses de LA EMPRESA, o que no pone en riesgo la vida o integridad del propio trabajador o de sus compañeros de trabajo, constituyen faltas leves con su respectiva sanción disciplinaria, las siguientes:



- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, Llamada de atención verbal, Por segunda vez Llamada de atención escrita y suspensión de 1 día de trabajo, por tercera vez Suspensión hasta por tres días
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 5 días y por tercera vez Falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses
- d) La no utilización de los implementos de trabajo o la no utilización de los elementos de protección personal, cuando no cause perjuicio de consideración a LA EMPRESA, así como el incumplimiento de las normas e instrucciones de seguridad y salud en el trabajo, o el no reporte de un ATEL en el lapso máximo de 24 horas desde su ocurrencia, implica por primera vez suspensión hasta por 3 días, por segunda vez suspensión hasta por 8 días, y por tercera vez se considerará falta grave que dará lugar a la terminación del contrato
- e) Dejar equipos, instalaciones o utensilios de trabajo en funcionamiento o movimiento después de terminar la jornada de trabajo, siempre que no cause grave perjuicio a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y por segunda vez suspensión hasta por 3 días.
- f) No trabajar de acuerdo con los métodos; procedimientos, sistemas y manual de funciones implantados por la Empresa, clientes y/o fabricantes de la maquinaria o instrumentos, siempre que no cause grave perjuicio a la empresa, implica por primera vez, Llamada de atención escrita, Suspensión hasta por 7 días y por tercera vez dará lugar a una justa causa.
- g) Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, implica por primera vez, Llamada de atención escrita, Suspensión hasta por 7 días y por tercera vez se considerará falta grave que dará lugar a la terminación del contrato.
- h) No diligenciar correctamente las planillas de seguimiento en las diferentes etapas de los procesos asignados. implica por primera vez, Llamada de atención, por segunda vez llamado de atención escrita y por tercera vez suspensión hasta de 3 días.
- i) Fumar o Dormirse en horas laborales, por primera vez implica llamado de atención escrita, por segunda vez suspensión hasta por 3 días y por tercera vez hasta por 7 días.
- j) No usar la dotación, uniformes o elementos de protección personal en forma indicada, cuando no se cause un perjuicio grave a la empresa, por primera vez llamado de atención escrita, por segunda vez suspensión hasta por 3 días y por tercera vez se considera falta grave.
- k) No asistir, sin justificación alguna, a las capacitaciones programadas por la empresa o los clientes. cuando no se cause un perjuicio grave a la empresa, por primera vez llamado de atención escrita, por segunda vez suspensión hasta por 3 días y por tercera vez se considera falta grave.

- l) Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas médicas o para atender a las causas de los permisos o licencias. por primera vez llamado de atención escrita, por segunda vez suspensión hasta por 1 día y por tercera vez suspensión hasta por 3 días.

PARAGRAFO PRIMERO. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuando no cause perjuicios de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8 días), por tercera vez se considera Falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse a Recursos Humanos en la fecha exacta de terminación de la suspensión. En caso de no hacerlo, se entenderá que abandona el trabajo y la consecuencia será la terminación del contrato de trabajo.

ARTICULO 100. En el caso de las faltas calificadas como leves respecto de las que proceda la suspensión en el trabajo, deberá tenerse en cuenta las circunstancias de agravación o atenuación de la conducta para determinar la duración de la suspensión, así:

- a) Considerando como circunstancias agravantes, y por tanto permitiendo imponer un mayor período de suspensión, las siguientes:
 - 1. Ejecutar la conducta mediante abuso de confianza
 - 2. Haber tenido la complicidad de otro trabajador de LA EMPRESA
 - 3. Atribuir la responsabilidad de la conducta a otros
 - 4. Ejecutar la conducta para ocultar otra
 - 5. La concurrencia de faltas o prohibiciones
- b) Considerando como circunstancias atenuantes, y por tanto permitiendo imponer un menor tiempo de suspensión, las siguientes:
 - 1. Confesar de manera anticipada u oportuna la ejecución de la conducta
 - 2. Haber sido inducido o forzado a realizar la conducta.

ARTICULO 101. Constituyen faltas graves, las siguientes:

- a. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por tercera vez.
- b. La falta total del trabajador, en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante todo el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d. Reincidencia en conductas o faltas leves de conformidad con el art. 99 del presente Reglamento.
- e. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, o violación grave del régimen de prohibiciones establecidas en este reglamento.
- f. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, de drogas enervantes o cualquier sustancia alucinógena.

- g. Realizar, promover u ocultar conductas de acoso laboral o de discriminación contra cualquier miembro de LA EMPRESA, bien sea un subalterno suyo, superior jerárquico o compañero de trabajo, en los términos de la Ley 1010 de 2006, incluso si es por primera vez.

CAPÍTULO XIX

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

ARTICULO 102. FACULTADES: La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada al **COMITÉ GERENCIAL**

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el trabajador cometa una falta, la Empresa podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en este Reglamento, en especial los contenidos en los art. 99 y 101, dejando desde ya constancia que la repetición de estos comportamientos puede generar la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que la Empresa no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

PARÁGRAFO TERCERO. Atenuantes: Para la graduación de la sanción disciplinaria, la empresa tendrá en cuenta como atenuantes de la falta cometida por el trabajador su buena conducta anterior; que comunique la falta a sus superiores antes que la empresa tenga conocimiento por otros medios; el hecho que en la hoja de vida no aparezca faltas cometidas en los últimos doce (12) meses; y que no haya faltado al trabajo por ninguna causa, excepto por vacaciones, en los últimos doce (12) meses.

PARÁGRAFO CUARTO. Retorno al trabajo: El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse a su sitio de trabajo el día inmediatamente siguiente a la fecha en que termina la sanción y que corresponda a su turno de trabajo.

ARTICULO 103. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberá garantizar el debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. Para lo cual se aplicará el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador el cual debe indicar lo siguiente:
 - a. los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
 - b. La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones que motivaron la apertura del proceso.



- c. indicación del término durante el cual el trabajador puede manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.

Si entregada la comunicación, el trabajador se negase a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal y se remitirá copia al correo electrónico de notificaciones registrado en la hoja de vida.

2. El trabajador podrá presentar los argumentos de su defensa mediante escrito en el que podrá de igual forma presentar las pruebas que estime pertinentes para su defensa, dentro del plazo fijado por la empresa conforme a la comunicación del numeral anterior. Recibida la contestación del trabajador, el empleador podrá si lo estima necesario ampliar su versión y escucharlo en audiencia de descargos para lo cual fijará una fecha y hora que se le comunicará al trabajador con suficiente antelación, por lo menos de 24 horas. De esta diligencia se dejará registro en un acta.

En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador. En todo caso el trabajador, una vez recibida la notificación de apertura del proceso, le indicará a la empresa si opta por esta diligencia de descargos, la cual se practicará transcurridos los 5 días fijados por la norma.

3. Una vez recibidos los descargos o escrito de defensa por parte del trabajador, la empresa, dentro de los 3 días siguientes, le notificará al trabajador el pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
4. Dentro de la decisión que resuelva sobre la posible falta del trabajador, se le indicará la posibilidad de impugnar la decisión y el término de dicho recurso. El trabajador tendrá un término de cinco (5) días hábiles después de la notificación para impugnar ante la Gerencia la decisión en caso de no estar de acuerdo con ésta. Si no se impugna, la decisión queda en firme, y se procederá a hacer efectiva la medida adoptada.

Si el trabajador presenta impugnación, ésta será resuelta por la Gerencia, la que podrá confirmar o revocar la consecuencia jurídica adoptada por Recursos Humanos. La decisión se plasmará en una resolución que tendrá la misma estructura de la resolución inicial, indicando en su parte resolutive que contra la misma no procede recurso alguno. Esta resolución se notificará al trabajador en los mismos términos ya indicados.

5. Tanto la actuación, como su consecuencia jurídica y los recursos interpuestos, reposarán en la hoja de vida del trabajador



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

PARAGRAFO SEGUNDO. Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

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

PARAGRAFO CUARTO. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

CÁPITULO XX DE LAS INVENCIONES O DESCUBRIMIENTOS.

ARTICULO 104. Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador o empleado de **7 SEAS ENERGY S.A.S**, el cual esté contratado durante el tiempo establecido en el respectivo contrato laboral a término fijo inferior a un año, o en su defecto que se encuentre vinculado a esta empresa, pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor y propiedad intelectual.

En el caso que el invento sea aportado por el trabajador por fuera del término de este contrato pertenece al trabajador, salvo cuando éste no haya sido contratado para desempeñar las funciones aquí inmersas y por la cual fue contratado y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares

CAPITULO XXI RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 105. ANTE QUIÉNES DEBEN PRESENTARSE: El trabajador deberá presentar sus reclamaciones ante los superiores jerárquicos enunciados en este reglamento. El reclamante deberá acudir ante su inmediato superior jerárquico y si no fuere atendido o no se hallare conforme con la decisión, podrá recurrir ante el inmediato superior de aquel. Las reclamaciones serán



resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

En caso de existir sindicato el trabajador podrá asesorarse de este.

CAPITULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 106. Entiéndase adaptada al R.I.T. de la Empresa toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley.

ARTÍCULO 107. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

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

4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente a la Empresa para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el presente Reglamento y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

PARÁGRAFO TERCERO: Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el presente artículo, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

ARTÍCULO 108. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando; La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 109. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los trabajadores o empleados.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 110. SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

ARTICULO 111. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.



- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 112. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

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

ARTÍCULO 113. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

ARTÍCULO 114. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.

5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 115. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por 7 SEAS ENERGY S.A.S constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, encaminados a proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 116. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006. Se realizarán 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 lo son, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Se generarán espacios para el diálogo, reuniones de grupos primarios y medición de clima organizacional para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la Empresa los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
4. Diseño y ejecución de diversas actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - 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.
 - d) Fomentará el respeto y la dignidad de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa, en especial de aquellos que puedan ser discriminados por razones de raza, sexo, religión, condición política, económica y/o social, o cualquier otra circunstancia que pueda atentar contra la intimidad, honra o dignidad de la persona.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **7 SEAS ENERGY S.A.S** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 117. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- 1) La empresa tendrá un Comité que se denominará “Comité de Convivencia Laboral”, el cual estará conformado por dos miembros permanentes, que serán:
 - a) Un representante de la Empresa que será designado libremente por la Empresa.
 - b) Un representante de los trabajadores, que será elegido previa votación de todos los empleados.
- 2) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.



- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

El Comité de Convivencia Laboral evaluará en primera instancia las posibles situaciones de acoso laboral, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con ellas 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.

Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a Gerencia o quien haga sus veces, para que adelante el procedimiento interno establecido en el presente reglamento.



- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

PARÁGRAFO: En caso que uno de los miembros no pueda atender sus funciones de manera temporal o definitiva, o que se declare impedido por cualquier circunstancia para conocer de un caso particular, deberá nombrar provisionalmente un reemplazo, quien deberá actuar objetiva y responsablemente en todo momento y tendrá las mismas funciones que el miembro principal. Si la ausencia temporal del representante de los trabajadores excede de tres (3) meses, se deberá convocar a nuevas elecciones, para nombrar a un nuevo miembro o ratificar a quien ejerce temporalmente tal función.

ARTÍCULO 118. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL ÁREA PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. La Gerencia conocerá de la conducta que pueda tipificar acoso laboral previa remisión de la investigación que de la misma efectúe el Comité de Convivencia Laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias.

Características del Procedimiento:

- **Interno:** Se realiza al interior de la Empresa, para tratar de lograr el acercamiento de las partes objeto de la supuesta conducta de acoso laboral.
- **Confidencial:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le da a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- **Conciliatorio:** Se busca la solución de las controversias creadas con las supuestas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de un tercero con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- **Efectivo:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.

Competencia: La Gerencia o quien haga sus veces, en la sede principal de la Empresa o en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante en segunda instancia la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento:

1. Previa remisión efectuada por el Comité de Convivencia Laboral de la investigación de la conducta que pudiere llegar a tipificar acoso laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias; la Gerencia o a quien haga sus veces, procederá a cotejar las informaciones suministradas por el Comité de Convivencia Laboral, realizará una averiguación inicial de lo sucedido. Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrán) todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción debido proceso, apelación y confidencialidad.

2. quien haga sus veces, procederá a citar a las partes para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

PARÁGRAFO. Si de la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral sobre la presunta conducta de acoso laboral, la Gerencia General o quien haga sus veces, deduce la existencia de posibles partícipes de la misma, procederá a citarlos a la Audiencia ya referida.

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

En la audiencia previamente señalada, quien haga sus veces, dará lectura a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral. A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivaron la investigación; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, Quien haga sus veces, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la Audiencia, con fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

La quien haga sus veces invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, quien haga sus veces, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo:

La quien haga sus veces, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, quien haga sus veces, manifestará a las partes cual considera la formula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un acuerdo que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por la Gerencia o quien haga sus veces, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el quien haga sus veces, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, un Comité integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante de la Empresa o su delgado designará la persona encargada de adelantar el procedimiento interno, a que se refiere el presente artículo.

ARTÍCULO 119. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo de Trabajo. En tal caso procederá la indemnización en los términos del Art. 64 del C.S.T.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de Riesgos Laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta de la Empresa que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.



4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTÍCULO 120. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. Para la imposición de las sanciones de que trata la Ley 1010 de 2006 se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja.

De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición.

En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

ARTÍCULO 121. PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA SUPERAR EL ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen en actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 122. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para diálogos, círculos de participación o grupos similar a la naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:

- a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afectan la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 123. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un comité u órgano que estará integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia laboral”.

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que se pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameriten
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes, Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. El comité de convivencia laboral se reunirá por lo menos una vez cada 3 meses, o de manera extraordinaria cuando se considere necesario, y designará entre sus integrantes un coordinador



ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con las personas la recuperación de tejido convivente, 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, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado a las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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 124. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcase las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Salud y de Protección Social conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 125. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción (de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso



devengue), durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C- 738 de 2006).

CAPÍTULO XXIII TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 126. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la Empresa como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

A. POR PARTE DEL PATRONO

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra la Empresa, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de la Empresa, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Empresa.

Para dar aplicación a esta causal, la Empresa requerirá al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos la Empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades

análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Si la Empresa no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga 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 la Empresa de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a. La negativa del trabajador a someterse a los exámenes establecidos en el artículo 77 numeral 2. de este Reglamento.
- b. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria.
- c. Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte de la Empresa respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por la Empresa contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la Empresa con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto de la Empresa o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que en la Empresa no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por la Empresa al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte de la Empresa, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la Empresa, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

CAPITULO XXIV HABEAS DATA

ARTICULO 127. AVISO DE PRIVACIDAD: La Empresa a través del presente Reglamento Interno de Trabajo, se permite informarles a sus trabajadores, que cuenta con bases de datos que contienen información y datos personales de cada uno de ellos, tanto empleados, como exempleados, información que han reportado en desarrollo de las diferentes actividades realizadas al interior de La Empresa, así como por la información suministrada a través de las hojas de vida.

La Empresa como responsable del tratamiento de los datos de sus empleados y de sus exempleados, debe contar con la autorización previa y expresa de los mismos, para continuar con el tratamiento de los datos, información que será utilizada en el desarrollo de las funciones de La Empresa, y con el propósito de recaudar pruebas, encaminadas a imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo o del reglamento interno mismo.

La Empresa, de acuerdo con lo señalado en el numeral cuarto del artículo 10 del decreto 1377 de 2013, que reglamentó parcialmente la ley 1581 de 2012, se encuentra autorizada de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar las imágenes y datos personales de los trabajadores, obtenidas de las grabaciones, hoja de vida, entrevista de trabajo, a no ser que los mismos manifiesten lo contrario, por escrito, posterior a la publicación del presente Reglamento de Trabajo, a la cuenta de correo electrónico designada para este ítem.

De igual forma se les informa a los empleados, que tienen el derecho de conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de sus datos personales en cualquier momento, para lo cual, se les pone a disposición, la cuenta de correo anteriormente mencionada, para el envío de su decisión, mientras no lo hagan, se entenderá que el límite del plazo y su validez, será durante la vigencia del contrato de trabajo y durante cuatro meses más después de finalizado el mismo.

ARTICULO 128. POLÍTICA DE PRIVACIDAD: A través de la política de privacidad, la Empresa establece las condiciones de seguridad y confidencialidad, términos, condiciones y finalidades bajo las cuales la misma, recopila, almacena, utiliza, circula, suprime y le da tratamiento a los datos de sus empleados y exempleados, y establece los procedimientos establecidos para que los titulares de los datos puedan ejercer los derechos establecidos bajo las leyes de protección de datos personales, y La Empresa pueda recaudar pruebas, encaminadas a imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo o del reglamento interno mismo.

La Empresa se reserva el derecho de modificar la Política de Privacidad en cualquier momento. Cualquier cambio será informado oportunamente a los empleados.

La Política de Privacidad de La Empresa, se compone de la Recopilación de Datos, Finalidades del Tratamiento de Datos de los Clientes, Autorización para el tratamiento de datos personales y Seguridad y confidencialidad, temas desarrollados en este mismo capítulo en los cuatro artículos subsiguientes

ARTICULO 129. RECOPIACIÓN DE DATOS: La Empresa requiere recoger la siguiente información de sus empleados: nombre y apellido, fecha de nacimiento, género, dirección de correspondencia, dirección de residencia, dirección de correo electrónico, teléfono, número de documento de identificación, información de un familiar o contacto en caso de emergencia, referencias laborales, referencias personales imágenes. El titular de los datos acepta expresamente que La Empresa podrá utilizar, obtener, compilar, intercambiar, actualizar, recolectar, procesar, reproducir y/o disponer de sus datos o información personal, de forma parcial o total, para los fines expresados en esta Política de Privacidad.

La Empresa a través de los distintos canales de contacto con sus empleados, tales como hoja de vida, grabaciones, podrá recolectar datos personales tales como su nombre completo, fecha de nacimiento, correo electrónico e imágenes, que le permitan entrar en contacto posterior con los mismos, información respecto de la cual el empleado como titular de los datos que suministra autoriza expresamente a La Empresa para usarla de acuerdo a la finalidad aquí informada.

El titular de los datos autoriza expresamente a La Empresa a recolectar los datos en los términos expresados, así como también para consultar, complementar y actualizar dichos datos personales en cualquier tiempo, con otras bases de datos manejadas por un operador de información, con el fin de mantener actualizada la información de sus empleados.

ARTICULO 130. FINALIDADES DEL TRATAMIENTO DE DATOS DE LOS EMPLEADOS: La información personal de los empleados será recopilada, almacenada, usada, circulada, compartida, y/o procesada para:

- Identificar al empleado para la ejecución del contrato de trabajo.
- Recaudar pruebas encaminadas a imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo o del reglamento interno mismo.

- Mantener comunicación física y/o electrónica con el empleado, incluyendo el envío de la información relacionada con el contrato de trabajo.
- Subcontratar a terceros para que procesen la información de los empleados y/o para que realicen cualquier otra actividad requerida por La Empresa en relación con el contrato de trabajo.
- Otros fines establecidos en los Términos y Condiciones de esta Política de Privacidad; y
- Para otras finalidades, tales como análisis estadístico; desarrollo y mejora de servicios y productos de La Empresa, actualización de datos; llevar a cabo controles reglamentarios.

ARTICULO 131. AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES: El Empleado autoriza a la Empresa a utilizar, obtener, compilar, intercambiar, actualizar, recolectar, procesar, reproducir y/o disponer de sus datos, imágenes o información personal, de forma parcial o total, así como para que transfiera dichos datos o información parcial o total a terceros, de ser necesario.

La Empresa podrá contratar con terceros el procesamiento de la información de los empleados y/o para que realicen cualquier otra actividad en relación a utilizar, obtener, compilar, intercambiar, actualizar, recolectar, procesar, reproducir y/o disponer de los datos, imágenes o información de los empleados de La Empresa.

Así mismo, el empleado autoriza a La Empresa a compartir sus datos con empresas con las cuales tenga acuerdos comerciales, tales como entidades bancarias, entre otras, para los fines arriba expresados y estos terceros estarán obligados a cumplir con todas las regulaciones y políticas de privacidad de La Empresa.

Así mismo, con la aceptación de la Política de Privacidad, el empleado declara conocer que La Empresa puede suministrar esta información a entidades judiciales, o administrativas y entidades de gobierno que ejerzan funciones de control de su operación, cuando medie requerimiento legal para ello. Igualmente acepta que podrá ser objeto de procesos de auditoría interna o de auditoría externa por parte de empresas encargadas de este tipo de control.

ARTÍCULO 132. SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD: Para garantizar la protección de privacidad y confidencialidad de la información personal, datos o imágenes, La Empresa ha adoptado todos los medios, buenas prácticas y medidas técnicas a su alcance para asegurar la transmisión de la información a las bases de datos y para evitar la alteración, pérdida, mal uso, acceso no autorizado y robo de los datos personales facilitados por los empleados para los fines arriba expresados.

La Empresa conservará, bajo las condiciones de seguridad y confidencialidad aquí descritos y para las finalidades señaladas en este documento, los datos personales de los empleados durante todo el tiempo de ejecución de cada contrato de trabajo suscrito entre La Empresa y sus empleados y durante cuatro meses más después de finalizado el mismo.

CAPÍTULO XXV ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

ARTICULO 133. DEFINICIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: Se entiende como "Propiedad" de La Empresa toda la información confidencial, fórmulas, procesos, herramientas, diseños, aplicaciones, desarrollos, invenciones, productos, subproductos, componentes, materiales y todos los demás activos tangibles e intangibles con valor comercial, o sin él, pero que en alguna forma representen activos o valores intelectuales cualquiera de las involucradas, incluyendo pero sin limitarse a hardware o software, que directa y/o indirectamente sean suministrados y/o conocidos en virtud o con relación al contrato laboral celebrado con el trabajador.

Así mismo, toda la propiedad industrial, intelectual, artística, y/o científica, incluyendo, pero sin limitarse a derechos, marcas, patentes, derechos de autor, invenciones y/o secretos industriales, en adelante Derechos de Propiedad intelectual, permanecerán de exclusiva, única y valiosa propiedad de La Empresa, según corresponda. En consecuencia, EL TRABAJADOR no obtiene bajo ningún título, incluyendo, pero sin limitarse a, concesión, uso, usufructo, licencia, depósito, préstamo, alquiler ni propiedad alguna sobre los Derechos de Propiedad Intelectual, como consecuencia del contrato laboral celebrado entre el trabajador y La Empresa.

ARTICULO 134. USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: La Información sólo podrá ser utilizada para la realización de los negocios de La Empresa. Adicionalmente, sólo podrá reproducirse dicha Información Confidencial si ello resulta necesario para cumplir tal finalidad y sólo podrá darse a conocer a aquellos empleados, trabajadores o asesores, que tengan necesidad de conocerla para la mencionada finalidad. En caso de que se les entregue Información Confidencial a dichos trabajadores o asesores, se les debe advertir su carácter confidencial y se los deberá enterar de los términos de este capítulo, los cuales deben aceptar y adherir antes de recibirla.

El Trabajador se obliga a no revelar la Información que reciba de La Empresa y en consecuencia, a mantenerla de manera confidencial y privada y a proteger dicha Información para evitar su divulgación no autorizada, ejerciendo el mismo grado de cuidado que utiliza aquel para proteger información confidencial de su propiedad, de naturaleza similar, si se dan las siguientes condiciones: (i) que al momento de ser recibida esté marcada claramente como CONFIDENCIAL, RESERVADA o con otra leyenda similar y (ii) si se trata de información verbal, que se resuma en un escrito que debe entregarse, con una marca o leyenda de confidencialidad, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a su revelación a la parte receptora. En adelante, la Información así marcada se llamará Información Confidencial.

PARAGRAFO PRIMERO: La entrega de Información (confidencial o no) no concede, ni expresa ni implícitamente, autorización, permiso o licencia de uso de marcas comerciales, patentes, derechos de autor o de cualquier otro derecho de propiedad industrial o intelectual.

PARAGRAFO SEGUNDO: La entrega de Información (confidencial o no) referente a listados de clientes existentes o futuros, no concede, ni expresa ni implícitamente, autorización, permiso o uso



de dicha información, para que el trabajador proporcione directamente servicios o productos a dichos clientes. Esto es, el trabajador se obliga a no venderles directamente a los clientes referidos por La Empresa cuando se les ha enviado instrucciones de envío que incluya dirección, teléfono y nombre de persona de contacto de los clientes de La Empresa.

PARAGRAFO TERCERO: En caso de que el trabajador proporcione productos o servicios directamente a los clientes, se someterá a las indemnizaciones y sanciones pertinentes, inclusive hasta el reembolso por parte de la receptora, de la totalidad del valor de la negociación.

PARAGRAFO CUARTO: Toda Información (confidencial o no) seguirá siendo propiedad exclusiva de La Empresa y será devuelta junto con todas las copias que de ella hubiere hecho, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la solicitud de la Parte propietaria de la información o al momento de la determinación de la Parte receptora de que ya no necesita dicha información.

ARTICULO 135. EXCEPCIONES AL DEBER DE CONFIDENCIALIDAD: EL TRABAJADOR se obliga para con La Empresa a mantener la más estricta confidencialidad de toda la información confidencial a la cual tuvo acceso y que no es de su propiedad, y en general a no divulgar directa o indirectamente a través de terceros la información confidencial, sin la aprobación previa y por escrito de la información confidencial de propiedad de La Empresa y en los siguientes casos:

- a. Que el trabajador la conozca antes de que le sea revelada por la otra parte, siempre que la hubiere obtenido libre de cualquier restricción y sin violar el presente Acuerdo;
- b. Que el trabajador la genere o desarrolle en forma independiente;
- c. Que el trabajador la reciba lícitamente de otra fuente que tenga derecho de proporcionarla, siempre que la reciba libre de cualquier restricción;
- d. Que haya convertido en información de dominio público, sin haberse producido incumplimiento por el trabajador;
- e. Que sea divulgada por el trabajador para cumplir con un requerimiento legal de una autoridad competente, pero en tal caso deberá informar de tal hecho a La Empresa, antes de su divulgación, de tal forma que esta tenga la oportunidad de defenderla, limitarla o protegerla, quedando en todo caso la parte receptora obligada a alegar oportuna y debidamente el secreto profesional o mercantil para prevenir su divulgación; y
- f. Que La Empresa convenga por escrito y previamente a su revelación, que está libre de tales restricciones.

CAPITULO XXVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 136. 7 SEAS ENERGY S.A.S., debe publicar este REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO en el lugar de trabajo, mediante *la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.*



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.”

CAPITULO XXVII VIGENCIA

ARTÍCULO 137. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior o de este Reglamento. (Art. 121 del C.S.T.)

CAPITULO XXVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 138. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **7 SEAS ENERGY S.A.S**

CAPITULO XXIX CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 139. No producirá ningún efecto a 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 constituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, CST.).

Se firma y aprueba a los 25 días del mes de agosto de 2025, en la ciudad de Cartagena

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mell", written over a horizontal line.

MANUEL ERNESTO ROJAS ROMAN
REPRESENTANTE LEGAL

