



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

TOTAL GAS S. A.

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad **TOTAL GAS S. A.**, domiciliada en Bogotá D. C., que en el presente documento se denominará **LA EMPRESA**, para todos sus establecimientos de comercio que existan actualmente o que se establezcan en un futuro, en cualquier ciudad del País, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto **LA EMPRESA** como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **LA EMPRESA TOTAL GAS S.A.** debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Hoja de vida actualizada.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Conozca nuestras empresas

TOTAL GAS RECARGAX



- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiera estudiado.
- e) Los trabajadores a quienes se les exija, por razón del cargo, deberán aportar copia auténtica del acta o diploma de grado expedido por la respectiva universidad o centro educativo superior y/o la copia de la licencia o tarjeta profesional correspondiente.

PARAGRAFO 1º. El empleador podrá establecer, 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 para tal efecto.

PARAGRAFO 2º. El aspirante deberá reunir a juicio de **LA EMPRESA**, las condiciones de instrucción, habilidad, aptitud y disciplina necesarias para el buen cumplimiento de sus obligaciones.

PARAGRAFO 3º. Todo empleado que ingrese a la empresa debe firmar la cláusula anexa de confidencialidad que la empresa ha diseñado.

PARAGRAFO 4º. Cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados, dará lugar al rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo, dará lugar a la terminación del contrato por justa causa, la que para el efecto se califica como grave.

PARAGRAFO 5º. Quienes tengan la calidad de extranjeros requieren fotocopias auténticas de las visas y cédula de extranjería vigentes.

PARAGRAFO 6º. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar, autorización escrita del inspector del trabajo o en su defecto, de la primera autoridad

local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia. Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificada por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código del Menor.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. LA EMPRESA una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de LA EMPRESA, las actitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito en el contrato de trabajo y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo.

ARTICULO 5. El periodo de prueba no puede exceder de (2) dos meses. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período previamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos meses.

PARAGRAFO 1º. 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.



PARAGRAFO 2º. 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 1.990).

ARTICULO 6. 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 el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito de éste, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran 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 (Art. 80 C.S.T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes, y de índole distinta a las actividades normales de **LA EMPRESA**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. Los días laborados y las horas de entrada y salida de los trabajadores de **LA EMPRESA**, son las que a continuación se expresan, acordes con el cargo u oficio a desempeñar, así:



9.1. Personal de oficina:

De Lunes a Viernes: En la mañana: Hora de entrada: 8:00 a.m.
Hora de salida: 12:00 m.
En la tarde: Hora de entrada: 2:00 p.m.
Hora de salida: 6:00 p.m.

Sábados: En jornada continua de 8:00 a.m. a 4:00 p. m.

9.2. Personal Estación de Servicio:

De Lunes a domingo: Primer turno 6:00 a.m. a 2:30 p.m. con período de descanso de 11:30 a.m. a 12:00 m.

De Lunes a Domingo: Segundo turno 2:00 p.m. a 10:30 p.m. con período de descanso de 6:00 p.m. a 6.30. p.m.

De Lunes a Domingo: Tercer turno 10:00 p.m. a 6:30 a.m. con período de descanso de 2:30 a.m. a 3:00 a.m.

PARÁGRAFO 1º. No habrá limitación de la jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección y confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio o lugar de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARAGRAFO 2º. Al personal que labore domingo o festivo se le reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARAGRAFO 3º. Cuando **LA EMPRESA** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 4º. El presente horario podrá ser modificado por **LA EMPRESA** de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo y con previa autorización del Ministerio de la Protección Social; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación.

PARAGRAFO 5º. El periodo de descanso establecido por **LA EMPRESA** no se computa como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 6º. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **LA EMPRESA** o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

PARAGRAFO 7º. El Empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio,



que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m.

El Empleador no podrá, aún con el consentimiento del Trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9: Trabajo ordinario y nocturno:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal.

PARAGRAFO 1. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el Artículo 8 de este reglamento y 161 del Código laboral podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de

amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o 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 (art. 163 C.S.T). Esta ampliación constituye trabajo suplementario u horas extras, y el empleador deberá anotarlas en un registro.

PARAGRAFO 2. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARAGRAFO 3. 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 exceda de cincuenta y seis (56) por semana.

ARTÍCULO 11: El Trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados del artículo 163 del CST, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste.

ARTICULO 12: Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo

ordinario diurno, con excepción de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajador ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes mencionados se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro. (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras o de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARAGRAFO 2. LA EMPRESA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13. LA EMPRESA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras si no han sido expresamente autorizadas, por escrito, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras diurnas o nocturnas a trabajarse podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiestas de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de Diciembre. Además de los días jueves y viernes santos, de ascensión del señor, Corpus Christi y del sagrado corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, ascensión del señor, Corpus Christi y del 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.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 / 1983).

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

ARTICULO 15: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Artículo 26 Ley 789 de 2002 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo)

1. Trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de las jornadas de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 Literal c) de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1. El trabajador podrá convenir con el Empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio Institucionalizado. Interpretese la Expresión Dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 2. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajador dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 16. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirían también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 CST.).

ARTÍCULO 17. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el Literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 18. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el Empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio



expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 CST.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (numeral 1 Artículo 186 CST.).

Las vacaciones serán otorgadas dentro del año siguiente al del año laborado, serán concedidas oficiosamente o a petición del Trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 CST.).

PARAGRAFO. LA EMPRESA puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones Colectivas.

ARTICULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 CST.).

ARTÍCULO 21. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Artículo 189 C.S.T. modificado Artículo 20 Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 22. Los trabajadores que hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas



se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador. (Artículo 189 CST., modificado Ley 789 de 2002 art. 27, modificado Ley 995 de 2005 Art. 1).

ARTÍCULO 23. En todo caso, el Trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores Técnicos especializados o de confianza (Artículo 190 CST. numeral 3)

ARTÍCULO 24. Durante el período de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el Trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 25. LA EMPRESA llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5°).



PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

PERMISOS

ARTÍCULO 26. LA EMPRESA concederá a sus Trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **LA EMPRESA** y/o a sus Representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (Sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al Trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **LA EMPRESA**. (Numeral 6 Artículo 57 CST.).



En el caso de citas médicas el empleado informara a la EMPRESA con 48 horas de anticipación para que esta a su vez acomode nuevamente los turnos de trabajo y permita al empleado la asistencia a la cita médica.

En caso que el empleado tenga la necesidad de asistir a cita médica no programada por urgencia mientras este desempeñando su turno de trabajo, este debe aportar a la EMPRESA las constancias médicas de entrada y salida del servicio de urgencias.

En caso de incapacidad médica debe reportarla y presentarla a la empresa físicamente de inmediato de forma personal – en caso que sea posible – o enviada a la empresa con un tercero. Lo anterior, a fin que la EMPRESA acomode nuevamente los turnos de trabajo

PARAGRAFO 1: En todo caso los empleados no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización de su jefe inmediato.

CAPITULO VII

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

ARTICULO 27. Formas y Libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc.; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales vigentes y aplicables.

2. No obstante lo expuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del CST. y las normas concordantes con estas, cuando el Trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el salario ordinario, compense de ante mano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario integral no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres (3) últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El Trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y de demás prestaciones sociales, causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 28. Se denomina jornal el salario estipulado por días y se denomina sueldo el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133 CST.).

ARTÍCULO 29. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138 Numeral 1 CST.).

PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 30. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, previa la debida identificación de éstas y su aceptación por parte de **LA EMPRESA**, así:

1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (Artículo 134 CST.).
2. **LA EMPRESA** pagará en efectivo el salario a sus trabajadores por quincenas vencidas.
3. Los reclamos, si los hubiere, originados por equivocaciones en el pago de la remuneración, se harán directamente por el interesado a la gerencia durante el mes siguiente a aquel en el cual se efectuó el pago.

CAPITULO VIII

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

ARTÍCULO 31. 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 riesgos profesionales y medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial,



de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 32. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS Y ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 33. Todo trabajador, desde el mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 34. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena **LA EMPRESA** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 35. Los trabajadores deberán someterse a toda las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **LA EMPRESA** para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgo, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de **LA EMPRESA** que le hayan comunicado por escrito, facultan al Empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, por considerarse tal conducta como falta grave.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARP respectiva.

ARTÍCULO 37. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o incidente, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su Representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quién indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 38. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán en cada caso, determinar la



gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTÍCULO 39. En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto **LA EMPRESA** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo de Trabajo, de la Resolución número 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetársela Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias de las normas antes mencionadas.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIÓN DE ORDEN

ARTÍCULO 40. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

TOTALGAS

- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **LA EMPRESA**.
- e. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **LA EMPRESA** en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Respetar el ámbito moral, social y personal de todo ser humano que se encuentre dentro de las instalaciones de los establecimientos comerciales de **LA EMPRESA**.
- l. Guardar respeto a los clientes de **LA EMPRESA**.
- m. Atender las instrucciones que **LA EMPRESA**, haga por medio de carteles, circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos etc, relacionados con el servicio.
- n. Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y trabajadores que presten servicios a **LA EMPRESA**. tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, etc.
- o. Acatar todas las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la ley o los reglamentos y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten la salud y la vida propia o de terceros usuarios y otros.
- p. Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por **LA EMPRESA** en las actividades propias del trabajo.

- q. Velar por la debida conservación de los bienes de **LA EMPRESA**, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación falta o indebido almacenamiento. Así mismo avisar al empleador en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
- r. Las trabajadoras de **LA EMPRESA**, que quedasen en estado de embarazo, están obligadas a aportar a **LA EMPRESA**, una constancia firmada por el médico que las atiende, en donde conste por lo menos: El estado de embarazo y la fecha probable desde la cual la trabajadora deberá empezar la licencia de maternidad.
- s. Todo empleado que pretenda interponer acciones legales dentro de la llamada ley de acoso laboral deberá presentar pruebas escritas que notifico al Representante Legal de la **EMPRESA** sobre la ocurrencia de tal hecho.

ARTICULO 41. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento u alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (artículo 126 CST.).

CAPITULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 42: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **LA EMPRESA** es el siguiente:

1. Gerente.
2. Tesorería
3. Control interno
4. logística
5. contabilidad
6. gerente comercial

PARAGRAFO 1. De los cargos mencionados tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **LA EMPRESA**: El Gerente, la tesorería y control interno.

PARAGRAFO 2. Para todos los efectos legales, se consideran dentro de la empresa como personal de dirección y/o manejo confianza en razón del cargo y funciones que desempeñan, las siguientes: Gerente, Tesorería, Control Interno, Logística, Contabilidad – tanto en las estaciones como en la sede central -, el gerente comercial, los administradores de las estaciones y sus jefes de patio.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 43. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años.

PARAGRAFO. Les queda prohibido a las mujeres y a los menores de dieciocho (18) años, ejecutar el trabajo que desarrolla **LA EMPRESA**, y que se refiere a ventas de combustibles, hidrocarburos, lubricantes y demás derivados del petróleo en condiciones peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 44. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

TOTALGAS

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultra violeta, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o inflamables.
9. Trabajos en pintura industrial que entrañan el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos elementos.
10. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afiliados en herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
11. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y empresa pesada de mótals.
12. Trabajo y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
13. Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a trasmisiones pesadas o de alta velocidad.
14. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
15. Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima, trabajos de horno, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
16. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno y tanques o lugares confinado, en andamios o molduras precalentadas.
17. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y horno de ladrillos.
18. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presente altas temperaturas y humedad.

19. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro de demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en planta de cemento.
20. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
21. La demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años 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 de Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerios de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social 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.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les esta prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte sus asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45. Son obligaciones especiales de LA EMPRESA:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas de los exámenes, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse

en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C. S. T.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso este expire durante los descansos o licencias mencionadas, salvo que medie autorización de la autoridad de trabajo competente.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
15. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
16. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devengan un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en **LA EMPRESA**. (Artículo 57 CST.).
17. Tener en cuenta las disposiciones y obligaciones relacionadas con el acoso laboral que contiene la ley 1010 del 23 de enero de 2006, respecto a su personal directivo en todos los niveles, frente a sus compañeros y trabajadores en sus distintos rangos.

ARTÍCULO 46. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato, en este reglamento y en el manual de funciones de la empresa; observar los preceptos de este reglamento y del manual de funciones y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **LA EMPRESA** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
3. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
4. Someterse a todas las medidas de control que establezca **LA EMPRESA** a fin de obtener la puntual asistencia general.
5. Observar estrictamente lo establecido por **LA EMPRESA** para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
6. Toda mujer que inicie el estado de embarazo deberá consultar a su médico sobre la actividad que desarrolla al interior de la **EMPRESA** y traer la autorización escrita del médico sobre las labores y que puede o no desarrollar. Lo anterior, a fin que la empresa pueda acomodarla en otra área de la empresa en la cual no este expuesta a las condiciones que el medico prescribe.
7. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique **LA EMPRESA** por razones de trabajo.
8. Someterse a los controles y medidas indicadas para **LA EMPRESA**, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.
9. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por **LA EMPRESA**, dentro o fuera de ella, a los que se le invita o se le indica participar.
10. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizados y convocadas por **LA EMPRESA** o sus representantes.

11. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante **LA EMPRESA** por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
12. Evitar que personas extrañas a **LA EMPRESA** utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus trabajadores y a sus familiares.
13. Para aquellos trabajadores a quienes **LA EMPRESA** suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
14. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **LA EMPRESA**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
15. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
16. Guardar rigurosamente la ética empresarial en las relaciones con sus superiores y compañeros.
17. Comunicar oportunamente a **LA EMPRESA** las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
18. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen la integridad de las personas o las cosas de **LA EMPRESA**.
19. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de **LA EMPRESA** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidente, o de enfermedades profesionales.
20. Registrar en las oficinas de **LA EMPRESA** su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
21. Comunicar a **LA EMPRESA**, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, con el fin de que **LA EMPRESA** pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
22. 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.

23. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con **LA EMPRESA**.
24. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con **LA EMPRESA**.
25. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, 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.
26. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de **LA EMPRESA** equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
27. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de **LA EMPRESA**, sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
28. 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.
29. 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 del empleador o sus representantes para estos efectos.
30. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el empleador con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atenté contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del Sida, Abreugrafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y convenio 111 de la O. I. T).
31. Incinerar los uniformes que por su deterioro normal ya no es viable utilizarlos en su sitio de trabajo y que generalmente terminan en manos de

personas que desarrollan el trabajo de la construcción, el reciclaje y mendicidad. La empresa tiene el derecho a cuidar su buen nombre y el del mayorista.

32. Los exámenes médicos ordenados por el empleador serán subsidiados enteramente por este.
33. LA EMPRESA reconocerá para los conductores únicamente peaje y reparación de vehículo, previa presentación de los recibos de pago debidamente legalizados.
34. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por LA EMPRESA al trabajador en los Estatutos, Manuales de Funciones, descripción de oficios, cartas o circulares.
35. Aparte de las anteriores obligaciones generales para todos los trabajadores, deben cumplirse las siguientes, por parte de algunos empleados, así:

VENEDORES DE SERVICIO

Al recibo de cada turno, en presencia del líder Administrativo o del Líder de Pista, el vendedor de Isla saliente, revisar que los surtidores tengan sus puertas aseguradas con llave, que sus vidrios plásticos protectores de la numeración no muestren rupturas ni signos de haber sido forzados, que las mangueras y pistolas no se encuentren dañadas y que sus sistemas eléctricos funcionen bien.

Todo vendedor de servicios, líder administrativo y equipo de promotoras se compromete a seguir en cada venta los pasos del servicio tal cual lo enseña la entrenadora del programa de capacitación que la EMPRESA contrata con un tercero para el programa de ventas de EXXONMOBIL DE COLOMBIA S.A.

Todo vendedor de servicios, líder administrativo y equipo de promotoras se compromete a ofrecer todos los servicios – market, gas, aire, lavado, etc - en cada venta.



Al término de cada despacho de combustible por surtidor, levantar las mangueras y colocarlas encima de la isla.

Atender a la clientela siguiendo los pasos y estándares del servicio en la Empresa: A todo vehículo que atienda, aparte de prestarle el servicio de suministro de combustible o lubricantes, limpiarle el parabrisas y los faros delanteros, observar el estado de las llantas y medir la presión del aire de las mismas, levantar el capot para comprobar el agua del radiador, medir el aceite del carter, sacando el medidor para mostrar al cliente el nivel del líquido de la misma; observar el estado de las correas del ventilador, mangueras del radiador y de las llantas, informando al cliente si es el caso de cambiarlas o repararlas.

Ofrecer los programas comerciales y promociones vigentes

Indicar en forma clara al cliente la suma de sus compras.

En las ventas a crédito, aceptar solamente los vales de los clientes que tengan cuenta corriente en la estación y que hayan cumplido con los requisitos que internamente la administración de **LA EMPRESA** haya señalado para ello.

Que su presentación tanto en aseo como en vestuario sea correcta y sus uniformes limpios.

Mantener en permanente estado de aseo la pista, los surtidores, islas baños públicos y sectores aledaños.

Mantener el dinero mínimo (\$ 200.000) de acuerdo al instructivo de recaudo y depósito de los ingresos por ventas.

Aportar oportunamente – **antes de salir de la estación después de realizado el turno** – las planillas de liquidación por el turno desarrollado y las anotaciones sobre irregularidades de funcionamiento de los equipos de trabajo o circunstancias que sean sospechosas para la seguridad de las personas y los bienes de la empresa.



ADMINISTRADORES DE ESTACIONES DE SERVICIO.

Atender con cortesía todos los clientes de la estación.

Elaborar diariamente el reporte de ventas, el balance y el saldo de inventarios y reportarlo el mismo día a la sede principal.

Realizar diariamente las consignaciones de las ventas y anexarlas al reporte enviándolas el mismo día a la sede principal.

Recaudar permanentemente la cartera y mantener un control sobre la misma en cuanto a cupo y plazo de pago.

Realizar créditos de acuerdo a las instrucciones recibidas por la Gerencia, cumpliendo con los requisitos para créditos.

Controlar los inventarios de todos los productos y servicios que tiene la estación.

Mantener un control permanente sobre la presencia de personas externas a la estación – **vendedores ambulantes, calibradores de llantas, exotéricos, etc** – y que en un momento dado podrían accidentarse dentro de la misma y no ser objeto de cobertura de las polizas de la empresa.

ARTÍCULO 47. Se prohíbe a **LA EMPRESA:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.

- b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones, hasta el 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autoriza.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a las cesantías **LA EMPRESA** podrá retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **LA EMPRESA**.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma en el ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del CST. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente **LA EMPRESA**. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada **LA EMPRESA**. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores quienes hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 CST.)
12. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad además de las contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, las siguientes:
 - a) Trasladar al menor de dieciocho (18) años de edad del lugar de su domicilio.
 - b) Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.
 - c) Retener suma alguna al menor de dieciocho (18) años de edad, salvo en el caso de retención en la fuente, aportes a la Seguridad Social.
 - d) Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.

ARTÍCULO 48. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de **LA EMPRESA**, incluidos los establecimientos de comercio, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **LA EMPRESA**.
2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **LA EMPRESA**, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
5. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por **LA EMPRESA** en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 CST.).

8. Hacer comentarios que menoscaben la integridad moral, el prestigio o el buen nombre de **LA EMPRESA** o de cualquiera de sus compañeros de trabajo o de los clientes.
9. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores o llegar con retardo o faltar al trabajo.
10. Usar los bienes, nombre comercial, enseñas o emblemas comerciales del empleador o de compañías o empresas que tengan negocios con **LA EMPRESA**, en beneficio propio o de terceros sin autorización del empleador el respectivo cliente de **LA EMPRESA**.
11. Negarse a suministrar los documentos de identidad, certificados de nacimiento de sus hijos, de matrimonio o las declaraciones extra juicio necesarias para que el trabajador tenga derecho a las prestaciones de ley.
12. Descuidar el aseo, la limpieza y el orden del puesto de trabajo.
13. Permanecer en el lugar de trabajo, después de finalizar la jornada laboral, sin justa causa, a juicio del empleador.
14. Desobecer o dilatar, injustificadamente, el cumplimiento de las órdenes del empleador o sus representantes.
15. Dejar expuesto al deterioro las materias primas y las herramientas de **LA EMPRESA**, pues es entendido que tales materias primas son entregadas al trabajador para el cabal cumplimiento de su trabajo.
16. Dormir en horas de trabajo.
17. Efectuar juegos de azar o apostar dinero en las instalaciones de **LA EMPRESA**.
18. Admitir, tolerar o encubrir el ingreso de vendedores de loterías, apuestas mutuas o cualesquier otra clase de juegos o rifas.
19. Abstenerse de utilizar las prendas de vestir y los elementos de protección suministrados por el empleador de conformidad con la ley.
20. No rendir cuentas oportunas de los dineros, especiales o efectivos recibidos para el servicio o en el ejercicio del servicio.
21. Dar respuestas que impliquen altanería, descomedimiento o empleando palabras reñidas con la debida cortesía, sea ello a sus compañeros de trabajo, a sus superiores jerárquicos, a los clientes de **LA EMPRESA**, al empleador en persona.
22. Cometer actos tendientes a disociar o afectar la armonía y compañerismo entre los otros trabajadores del establecimiento del empleador.
23. El maltrato de palabra o de obra a la clientela de los diferentes puntos de servicio de **LA EMPRESA**.

24. Realizar cualquier acto que constituya delito o infracción, tipificados en la ley.
25. Abrir y/o leer la correspondencia destinada a **LA EMPRESA**, cuando su función no tenga que ver con la recepción de tal correspondencia.
26. Utilizar los teléfonos fijos o celulares de **LA EMPRESA**, para hacer llamadas de carácter personal que no tengan la importancia o necesidad suficientes para justificar el uso de ellos.
27. Se prohíbe a los trabajadores el uso personal de celular, deben dejarlo dentro del locker, ya que distrae la función para la cual fue contratado y en el caso de los vendedores de servicio representa un peligro de incendio grande., se exceptúan de esta prohibición los empleados de administración.
28. Omitir dar información a sus superiores sobre hechos de los cuales tenga conocimiento o hacerlo con retardo o falta de veracidad, que pueda causarle perjuicio a **LA EMPRESA**, o sean constitutivos de faltas o irregularidades contra la disciplina o el servicio o las labores.
29. Mentir al superior en asuntos relacionados con el trabajo o ponerse de acuerdo con otros trabajadores para desacatar las órdenes impartidas.
30. Discutir asuntos políticos, religiosos, o ajenos a las actividades de **LA EMPRESA**, en el sitio de trabajo.
31. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o ingerir licores de cualquier clase o en cualquier cantidad en horas de trabajo, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o consumirlos en horas laborables.
32. Gritar o perturbar la tranquilidad de **LA EMPRESA**.
33. Fumar o comer en áreas no autorizadas en el turno de trabajo.
34. Hacer transacciones privadas de negocios durante las horas de trabajo, o usar su posición en **LA EMPRESA**, para beneficio personal que pueda perjudicar al empleador.
35. Provocar actos que induzcan a otros empleados a violar los reglamentos o las órdenes o instrucciones de los jefes inmediatos.
36. Alterar los precios de los productos que expende o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.
37. El uso de entradas y/o salidas que no sean las previstas.
38. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor.
39. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe respectivo.

40. El entrar a las instalaciones de **LA EMPRESA**, en horas o días no establecidos en su horario normal de trabajo, sin la debida autorización previa y escrita de sus respectivos superiores.
41. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo que afecten el normal desempeño de sus funciones.
42. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento o información de **LA EMPRESA**, sin autorización expresa o escrita para ello.
43. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen las maquinas, las instalaciones, físicas, los vehículos y en general todos los activos de la organización.
44. Aparte de las anteriores prohibiciones generales, se hacen las siguientes prohibiciones específicas a algunos trabajadores:
 - 40.1. **VENDEDOR DE ISLA.**
 - 40.1.1 Hacer uso en cualquier forma para gastos particulares de los dineros que recauden durante sus turnos
 - 40.1.2 Mantener los surtidores para despacho de combustible en funcionamiento, sin estar abasteciendo a algún vehículo.
 - 40.1.3 Mantener en la registradora de los surtidores para despacho de combustible marcando el importe de ventas que hayan sido hechas o cobradas.
 - 40.1.4 Vender combustible en tarros, botellas y valdes, solo se permite la venta de producto en bolsas desarrolladas para tal fin y que la empresa vende.
 - 40.1.5 Iniciar el despacho de combustible a un vehículo encontrándose el surtidor marcando el importe de una venta anterior.
 - 40.1.6 Despachar combustibles a vehículos de servicio publico con pasajeros al interior del vehiculo.
 - 40.1.7 Eludir la rendición escrupulosa de las cuentas correspondientes al recaudo de las ventas de combustibles y lubricantes realizadas durante su turno.
 - 40.1.8 Utilizar o simplemente hacer uso en cualquier sentido así sea sin ánimo doloso, de los vehículos que para el

TOTALGAS

mantenimiento o en custodia o para abastecerlos de combustibles ingresen al establecimiento, en menesteres distintos a estas actividades.

40.1.9 El cobrar precios superiores a los fijados por el establecimiento por concepto de combustibles y lubricantes entregados previo inventario.

40.1.10 Vender a la clientela lubricantes o aditivos distintos a los entregados previo inventario por la administración de la estación, lo mismo que lubricantes sellados o perforados mezclados con otros de inferior calidad.

40.1.11 Romper los vidrios o plásticos protectores de la registradora de las ventas de los surtidores, lo mismo que hacer alteración alguna de las numeraciones corridas, tanto por dinero como por galones.

40.1.12 Dar crédito por cuenta propia de combustible y lubricantes a personas que no tienen cuenta corriente en la estación o cualquier otra modalidad de crédito aprobada, sin antes hacer la consulta y obtener autorización de la administración de la misma.

40.1.13 Ausentarse del puesto durante el turno sin la correspondiente autorización, dejando encargado del manejo del servicio a otros trabajadores o personas distintas.

40.1.14 Abrir por cuenta propia las tapas o puertas de los surtidores, aun cuando sufran daños que no les permitan su empleo.

40.1.15 Discutir con los clientes o amenazarlos para que no formulen quejas contra los mismos, a la administración de la estación, por cualquier anomalía que el cliente estime se haya cometido.

40.1.16 No dejar que los tanques de combustible de los vehículos que se encuentren surtidos se sobrellenen.

40.1.17 Para el descargue de producto- **conductor y vendedores de servicios** - en los tanques de almacenamiento se exige por parte de la empresa el



cumplimiento de todas las normas de seguridad – **cierre perimetral, extintores, conos, etc** –

40.1.18 Encender fósforos, fumar o permitir el uso de celulares durante el despacho de combustibles o cerca de los surtidores, o permitir que otros lo hagan.

40.1.19 Recibir como prenda de garantía los suministros de combustible o lubricantes no autorizados por la administración de la estación, de herramientas de vehículos o de cualquier otra clase de artículos.

40.1.20 El permitir el parqueo de vehículos automotores dentro de las Estaciones de Servicio en sitios que afecten el normal funcionamiento de la estación y /o que obstaculicen la visual.

40.2 ADMINISTRADORES ESTACIONES DE SERVICIO.

40.2.1 Hacer uso indebido de los dineros que recauden de las ventas y de las cuentas por cobrar.

40.2.2 Realizar préstamos a los empleados sin la debida autorización de la administración general.

40.2.3 Dejar acumular los dineros recaudados de las ventas de más de un día.

40.2.4 Dar crédito por cuenta propia de combustibles y lubricantes a personas o entidades que no tienen cuenta corriente con la compañía o cualquier otra modalidad de crédito debidamente aprobado, sin antes consultar y obtener autorización de la administración general.

40.2.5 Permitir – **de cualquier forma** – el atraso de la contabilidad y de las cuentas generales de la estación.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 49. LA EMPRESA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114 CST.).

ARTÍCULO 50. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

1. El retardo hasta diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a **LA EMPRESA**, implica por la primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo, en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
2. 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 hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **LA EMPRESA** implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
5. La salida del trabajador que se encuentre en turno antes de la entrada del turno siguiente o de que el trabajador sustituto le reciba, sin dar aviso oportuno, implica por primera vez llamada de atención, por segunda vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, por tercera vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.

6. Dormir durante el tiempo de trabajo implica por primera vez la suspensión de (1) un día y por segunda vez la suspensión hasta de (3) tres días.
7. Fumar en las instalaciones de **LA EMPRESA** en los lugares prohibidos para ello implica por primera vez la suspensión de un (1) día y por segunda vez la suspensión por (3) tres días.
8. Amenazar, golpear, reñir a puños o con armas a otro trabajador durante el tiempo de servicio, aun en los descansos implica la suspensión por (8) ocho días.
9. Conservar armas de cualquier clase en el trabajo sin estar autorizado para ello, implica por primera vez la suspensión hasta por (3) tres días.
10. Violar reglas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo dejando desechos de materias primas, aceites o descuidando el mantenimiento o equilibrio de máquinas, materias primas o productos terminados, creando riesgos de accidentes, implica por primera vez la suspensión hasta por (3) tres días y por segunda vez la suspensión hasta por (8) días.
11. Causar daños en máquinas, productos o servicios, por descuido o negligencia, sin que se corrija a tiempo, implica por primera vez llamada de atención por escrito y por segunda vez la suspensión hasta por (3) tres días.
12. Utilizar las herramienta y equipos asignados para la labor en oficios diferentes a los encargados o en beneficio de las personas distintas a **LA EMPRESA**, implica por primera vez la sus pensión hasta por (5) cinco días.
13. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior o enfrentarse con el superior en disputa verbal en forma alterada, aun por asuntos técnicos o de trabajo, implica por primera vez la suspensión hasta por (3) tres días y por segunda vez la suspensión hasta por (5) cinco días.
14. La no asistencia a las citaciones de descargos debidamente solicitadas, dará lugar la primera vez a una reprogramación de la misma, la segunda vez a una suspensión hasta por (2) días y la tercera vez a la imposibilidad de desarrollar el trabajo en islas.



PARAGRAFO. La imposición de multas no impide que **LA EMPRESA** prescinda del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de la multa se consignara en cuenta especial para dedicarla exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 51. Constituyen faltas graves e implica causa justa de terminación del contrato, las siguientes:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada el trabajo sin excusas suficiente, por quinta vez.
2. En el caso de las promotoras de servicio solicitar viaticos para un desplazamiento y no asistir al mismo.
3. En el caso de las promotoras de servicio prestarse para cualquier maniobra que perjudique económicamente a la empresa en la redención de puntos o programas comerciales autorizados por la empresa.
4. En el caso de las promotoras asignar tarjetas de fidelizacion sin los documentos de identificación del cliente y el vehiculo y en cuanto a la redención de puntos hacerlo sin los documentos del vehículo e identificación del propietario de la tarjeta a premiar.
5. En el caso de los conductores se prohíbe estrictamente detenerse sin motivo de fuerza mayor o caso fortuito en la carretera mientras el vehiculo este cargado con producto.
6. En el caso de los conductores se exige el cumplimiento de las normas de seguridad en cargue, desplazamiento y descargue de producto, sobre todo las relacionadas con excesos de velocidad, fumar, detenerse, uso de celular con motivos personales, uso de botones de pánico, alarmas, seguimiento satelital, etc.
7. En el caso de los conductores se prohíbe explícitamente incorporar a las liquidaciones de viajes gastos inexistentes o no permitidos por la empresa.
8. En el caso de los conductores se prohíbe expresamente extraer combustibles, tanto del tanque de suministro como de las cisternas.
9. En el caso de los conductores se exige el seguimiento de protocolo de seguridad preventiva antes de iniciar cada trayecto – **nivel de combustible, celular en**

perfecto estado, batería del sistema de seguimiento satelital, conos, botiquín, mangueras de descargue, casco, etc.-

10. La falta total del trabajador en la mañana en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por segunda vez.
11. La falta total del trabajador durante el día sin excusa suficiente por segunda vez.
12. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
13. Haber incurrido en sanción o en llamada de atención, por una misma razón o por diferentes razones, por tres o más veces.
14. Dormir o efectuar visitas en las dependencias de **LA EMPRESA** en horas de trabajo.
15. Presentarse al trabajo bajo efectos de licor o de sustancias estupefacientes (por ejemplo drogas, marihuana bazuco, etc.)
16. Ingerir cualquier cantidad de licor o de drogas estupefacientes (por ejemplo droga, marihuana, bazuco, etc.) en horas de trabajo.
17. Utilizar los sitios y elementos de trabajo para actividades contrarias a la moral o a las buenas costumbres.
18. Retirarse del trabajo antes de finalizar la jornada de trabajo, aun por la primera vez.
19. Portar armas que no sean suministradas por **LA EMPRESA**, aun por la primera vez.
20. No avisar oportunamente de cualquier hecho que ponga en peligro las personas o las cosas, aun por la primera vez.
21. Dejar las herramientas de trabajo, sin justa causa en lugares diferentes a los señalados por **LA EMPRESA** o su representante, o sin la debida protección, por tercera vez.
22. Prestar implementos o herramientas de trabajo a compañeros de trabajo o terceros, sin autorización de la administración, o sin justa causa comprobada.
23. No llevar los registros relacionados a su cargo, ordenados por **LA EMPRESA**, por la tercera vez.
24. Sacar implementos, herramientas y elementos de las instalaciones de **LA EMPRESA** sin la debida autorización de la administración, aun por la primera vez.
25. Faltar a la diligencia de descargos debidamente citada en la tercera vez.

26. Permitir que personas ajenas a **LA EMPRESA** permanezcan en horarios de no atención al público, aun por la primera vez.
27. No acatar las órdenes impartidas por **LA EMPRESA** o su representante aun por primera vez.
28. Portar en forma inadecuada el uniforme de trabajo de acuerdo con las especificaciones dadas por **LA EMPRESA** por tercera vez.
29. Delegar sin la debida autorización el cumplimiento propio de sus funciones en personal no autorizado, por segunda vez.
30. El uso de los bienes de **LA EMPRESA**, sin autorización, en beneficio propio o de terceros, o el uso de sus marcas, patentes o emblemas comerciales en los mismos y sin autorización de **LA EMPRESA**.
31. De conformidad con lo dispuesto en el Art. 62 del C. S. del T. todo acto inmoral como por ejemplo mentir deliberadamente al empleador o a sus representantes, fuese ello diciendo parcialmente, manifestando hechos o situaciones no ocurridos o simplemente ocultando la verdad.
32. La difamación de **LA EMPRESA**, ante terceros de manera verbal o escrita.
33. Cualquier daño culposo causado por grave negligencia, a juicio del empleador que reporte pérdidas a **LA EMPRESA**, por valor igual o superior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales o más.
34. La omisión de las prescripciones y recomendaciones hechas en los programas de medicina interna del trabajo y de prevención de riesgos, la vida o salud de otros trabajadores o de terceras personas, sin importar que se produzca o no el daño en la vida o en la salud, pues basta con el solo riesgo.
35. Abstenerse de usar las prendas de vestir que por ley entrega **LA EMPRESA** o no usar los elementos de protección suministrados.
36. Cualquier acto de injuria o malos tratos de palabra o de hecho, en que incurra el trabajador dentro del establecimiento y en contra de los clientes de **LA EMPRESA**.
37. Contestar con descortesía, altanería o franca grosería a los superiores jerárquicos.
38. No rendir el trabajador cuenta oportuna de los dineros o especies que le fueron confiados por **LA EMPRESA** o descuadrarse por dos (2) veces o más en las cuentas que ha de suministrar el trabajador al empleador o a su representante.
39. Sustraer alimentos o materias primas, sin permiso de **LA EMPRESA** para beneficio propio o de terceros.

40. Negarse a seguir las instrucciones y prescripciones de los médicos de la Entidad Promotora de Salud, sin justa causa.
41. Ocultar cualquier enfermedad infecto-contagiosa que afecte al trabajador y que pueda transmitirse al resto de personal de trabajadores; se hace especial hincapié en esta falta, sobre todo cuando en **LA EMPRESA** pueden encontrarse mujeres en estado de embarazo, para las cuales las enfermedades virales de carácter eruptivo significan un riesgo enorme.
42. El solo hecho de ser sorprendido el trabajador portando sustancias que produzcan fármaco - dependencia, aún por primera vez. En el caso de que el trabajador deba portar alguna de estas sustancias por prescripción médica, deberá notificarle anticipadamente al empleador, aportando copia de la certificación médica correspondiente.
43. Cualquier condena que sufra el trabajador por delitos contra el patrimonio individual aún si la condena no conlleva pérdida efectiva de la libertad o si la persona ofendida es diferente a **LA EMPRESA**.
44. Cualquier otro hecho que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 62 del C. S. del trabajo, tengan virtualidad suficiente para romper el vínculo jurídico que une al empleador y el trabajador en virtud del contrato de trabajo.
45. Utilizar los teléfonos fijos o celulares de **LA EMPRESA** para hacer llamadas de carácter personal que no revistan necesidad o urgencia propias que justifiquen tal uso.
46. Ensuciar las paredes y muros de **LA EMPRESA**, con afiches, escritos, manchas de pintura etc.
47. Realizar cualquier suerte de rifas, apuestas o juegos de azar en las instalaciones de **LA EMPRESA**.
48. Efectuar tanqueos pagados con cheques, tarjetas débito o crédito en contravía de las instrucciones impartidas por la empresa.
49. No cumplir con las instrucciones establecidas en el manual para la recepción de tarjetas débito o crédito.
50. Efectuar transacciones con tarjeta débito o crédito por mayor valor al del tanqueo efectuado.

TOTALGAS

- 51.No efectuar el cobro del valor de la cuota de financiación de la conversión realizada al usuario por la empresa o cobrar la cuota de financiación y no reportarla dentro del cuadro diario de caja.
- 52.Tanquear vehículos en la isla de GNV con I-BUTTON prestado o con mantenimiento vencido.
- 53.Dar lugar a faltantes en las planillas, cuando tal conducta sea reiterada.
- 54.Realizar tanqueo con combustible que no corresponde al Vehículo.
- 55.Obtener calificación insatisfactoria por parte de funcionarios de ExxonMobil de Colombia en el programa de entrenamiento.
- 56.Apropiarse para si o para un tercero de dineros recaudados en el desempeño de sus funciones.
- 57.Recibir cheques sin efectuar el procedimiento previsto por la empresa para verificar existencia de fondos.
- 58.No cumplir con el procedimiento indicado por la empresa cuando se trate de bonos Sodexhos y Bigpass.
- 59.No reportar la venta de combustible, lubricantes, por pago de parqueo, bienes del market que hubiere realizado.
- 60.Recibir dadivas de clientes por cambios de cheques, datafonos o vales de Buenaventura
- 61.Manipular surtidores, cámaras, equipos de emergencia y sistemas de seguridad sin cumplir los protocolos e instrucciones establecidas por la empresa.
- 62.Entregar a terceros información privilegiada en contravía del deber de confidencialidad acordado con la empresa.
- 63.Hacer uso inadecuado de combustible que se decanta para reintegrarlo a los tanques de combustibles.
- 64.Cambiar cheques, vales de Buenaventura y datafonos por valores superiores a los permitidos.

- 65.No reportar faltantes y sobrantes de dinero
- 66.No re consignar los cheques devueltos, no reclamar los cheques devueltos en los bancos y usar los cheques devueltos a favor del empleado.
- 67.Apropiarse de los premios que corresponden a clientes, prestarse para el cobro de premios sobre los que no hay lugar a pagos, crear vehículos ficticios en los programas de fidelización, modificar los programas de premiación sin la autorización de la Gerencia.
- 68.Reportar gastos inexistentes en los reembolsos de gastos de viaje
- 69.Incumplir con los protocolos de viaje establecidos por la empresa.
- 70. Y las siguientes específicas de ciertos cargos:

43.1 VENDEDORES ISLEROS.

- 43.1.1 Disponer arbitrariamente de los fondos que se recauden por concepto de ventas de combustibles, lubricantes y accesorios durante su turno o eludir la rendición escrupulosa de cuentas correspondientes a dichos fondos, aun por la primera vez.
- 43.1.2 Mantener los surtidores en funcionamiento, sin estar abasteciendo de combustible a algún vehículo, aun por la segunda vez.
- 43.1.3 Iniciar el despacho de combustible a los vehículos encontrándose el surtidor con la registradora marcando el importe de la venta anterior, aun por la primera vez.
- 43.1.4 Sacar los vehículos de los lugares destinados a su custodia, aun por la primera vez.
- 43.1.5 El cobro de precios superiores a los fijados por la estación para los combustibles, lubricantes y accesorios, aun por la segunda vez.
- 43.1.6 La venta de lubricantes distintos a los entregados por la administración de la estación o ya abiertos o mezclados, aun por la primera vez.
- 43.1.7 Ausentarse del puesto durante su turno, sin la correspondiente autorización, aun por la segunda vez.
- 43.1.8 Abrir por cuenta propia y sin autorización los surtidores, lo mismo que romper los vidrios y plásticos protectores de los mismos, aun por la primera vez.

- 43.1.9 No seguir las normas ambientales- **trampas de grasas, lodos, algibes, pozos sépticos-** y de salud ordenadas por la empresa y los órganos municipales sobre el tema – **vestidos, productos vencidos, marcas sacadas del mercado**, o no asistir a los cursos sobre manipulación de alimentos .
- 43.1.10 El encender fósforos, cigarrillos o celulares cerca de los surtidores o tanques de almacenamiento, aun por segunda vez.
- 43.1.11 Recibir dineros de cuentas por cobrar de la estación y no reportarlo de inmediato a la administración, aun por la segunda vez.
- 43.1.12 Suministrar combustibles a vehículos de servicio público mientras en el se encuentren pasajeros, aun por la tercera vez.
- 43.1.13 La existencia de faltantes en combustible o dinero en su turno de trabajo, aun por la primera vez.
- 43.1.14 No elaborar después de terminar el turno su respectivo reporte de planilla, aun por segunda vez.

43.2 ADMINISTRADORES DE LAS ESTACIONES DE SERVICIO.

- 43.2.1 Hacer uso indebido de los dineros que recauden de las ventas y de las cuentas por cobrar, aun por la primera vez.
- 43.2.2 Realizar préstamos a los empleados sin la debida autorización de la administración general, aun por la primera vez
- 43.2.3 Dejar acumular los dineros recaudados de las ventas de más de un día, aun por la primera vez
- 43.2.4 Dar crédito por cuenta propia de combustibles y lubricantes personas o entidades que no tienen cuenta corriente con la compañía o cualquier otra modalidad de crédito debidamente aprobado, sin antes consultar y obtener autorización de la administración general, aun por la primera vez.
- 43.2.5 Permitir el atraso de la contabilidad por segunda vez.

PARÁGRAFO. Si la falta al trabajo ocurriere por primera vez y con ello se causare perjuicio de cualquier índole a **LA EMPRESA**, la ausencia del trabajador se considerará como causal de terminación de contrato.



**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE
APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTICULO 52. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador o la persona facultada por este reglamento para imponer las sanciones deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezcan. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **LA EMPRESA** de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 CST.).

ARTÍCULO 53. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior. (Artículo 115 CST.)

CAPITULO XIV

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE

Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 54. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en **LA EMPRESA** el cargo de **GERENTE Y/O LIDER ADMINISTRATIVO DE ESTACIÓN DE SERVICIO** quien los tramitará y resolverá con justicia y equidad.

ARTÍCULO 55. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refiere los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existe.



PARÁGRAFO. En **TOTAL GAS S. A.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

Terminación de contrato por mutuo acuerdo

ARTICULO 56. El empleador y el Trabajador podrán dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo suscribiendo acta de terminación pertinente, entendiéndose tal acuerdo como terminación por justa causa. Las partes podrán acordar beneficios económicos por trabajo cumplido al dar por terminado el contrato por voluntad de las dos partes.

CAPITULO XVI

MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 57. Definición: “Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

ARTICULO 58. En cumplimiento a lo ordenado por la ley 1010 de 2006 más conocida como Ley de Acoso Laboral, artículo 9, **LA EMPRESA** establece los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral por considerar que son actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueve 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.

ARTICULO 59. Entiéndase incluido al RIT vigente en **LA EMPRESA** toda 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 ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente reglamento se continuará tramitando en los términos de la ley.

ARTÍCULO 60. 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 y 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.

ARTÍCULO 61. CAMPO DE APLICACIÓN: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales **LA EMPRESA** tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de **LA EMPRESA**

ARTICULO 62. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **LA EMPRESA** o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **LA EMPRESA** o la institución.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la Constitución.

8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del CST. Así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARAGRAFO. 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.

ARTICULO 63. Conductas que constituyen acoso laboral.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- g) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- h) 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.

- i) 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.
- j) El trato notoriamente discriminado respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- k) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- l) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para perirlos.
- m) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTÍCULO 64. LA EMPRESA en cumplimiento de lo ordenado por la Ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de **LA EMPRESA**, establece:

1. Capacitar a cada uno de los trabajadores y empleados de **LA EMPRESA** en la ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a **LA EMPRESA** lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente **LA EMPRESA** para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de **LA EMPRESA**.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás

requieran apoyo para proporcionar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

ARTICULO 65. De acuerdo a lo dispuesto por la ley todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos internos: Confidencial, conciliatorio y efectivo.

LA EMPRESA podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

1. **Competencia:** Quien lidere **GESTIÓN HUMANA** en la sede principal o en cualquiera de las estaciones de **LA EMPRESA** será quien lidere la investigación correspondiente.

2. **Procedimiento:**

Realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir un procedimiento contra una o varias personas así lo hará y comunicará de ello al representante legal de **LA EMPRESA**. Durante la investigación, él o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.

3. **Confidencial:** Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva.

Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente

3. **Consecuencia:** depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, **LA EMPRESA** podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en este reglamento, o convenir los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso laboral podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.

4. **Mecanismos de Conciliación:** cuando las circunstancias lo permitan, **LA EMPRESA** propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe el área de gestión humana de acuerdo a las características de los hechos y las personas.

CAPITULO XVII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 66. El empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XVIII

VIGENCIA

ARTÍCULO 67. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 121 CST.).

CAPITULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 68. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido **LA EMPRESA**.



CAPITULO XX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 69. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 CST.).

Dado en Buga – Valle del Cauca - , República de Colombia, a los quince (15) días del mes de mayo de dos mil doce (2012), por el representante legal de **LA EMPRESA.**

DIRECCION: Carrera 24 N- 12 – 50 Buga – Valle del Cauca -.

JAIRO ALFONSO CONTRERAS FAJARDO

C. C. No. 19.373.561 de Bogotá D. C.

Representante legal

TOTAL GAS S. A.

NIT. 900045238-4