



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO HL COMBUSTIBLES S.A.S**

### **PREÁMBULO:**

Este Reglamento Interno de trabajo tiene como objetivo principal el **fortalecimiento del clima de entendimiento en las relaciones de trabajo**, con miras a facilitar el desarrollo proactivo, así como la evolución del talento humano y de la empresa.

El presente Reglamento contiene un conjunto de normas legales y de calidad que determinan las condiciones a las que deben sujetarse tanto los trabajadores como el empleador, en el contexto de la relación laboral con la sociedad **HL COMBUSTIBLES S.A.S**, con Nit. 900.207.854-8 constituida bajo Escritura Pública N° 511, otorgada en la Notaría 20 de Medellín, con domicilio principal en la ciudad de Medellín ubicada en la Carrera 52 # 29 - 49, Av. Guayabal, así como aquellas sucursales, agencias, oficinas o sedes que se encuentren actualmente y posteriormente llegaren a existir.

El intitulado Reglamento se presenta en los términos del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo y el mismo hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

Resulta menester acotar que de conformidad con los principios y valores que inspiraron la creación del ente social que nos ocupa, el compromiso, la justicia, la responsabilidad, la calidad, la tenacidad, la disciplina y el buen servicio se erigen en elementos axiológicos de vital importancia para el funcionamiento de la empresa. Conscientes de que la reputación empresarial se alimenta así mismo de un ambiente laboral propicio, donde la salud y la seguridad son pilares fundamentales, el presente reglamento recoge los elementos necesarios para alcanzar tales fines.

En este orden de ideas, este documento contiene los elementos básicos a ser aplicados en materia laboral, con sujeción a las normas legales vigentes que rigen la materia, en especial la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, el Decreto 1443 de 2014 sobre Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 (decreto único reglamentario del sector trabajo) y sus modificaciones y adiciones contenidas en los Decretos 1507 de 2015, 1528 de 2015, 2362 de 2015, 2509 de 2015, 017 de 2016, 036 de 2016, 171 de 2016, 582 de 2016 y 583 de 2016, así como cualquier otra norma conexa o complementarias de las anteriores o que las modifique, adicione o derogue; de otro lado, los Convenios de la OIT, principalmente los Nos. 138 y 182, relacionados con *“La edad mínima de admisión al empleo”* y con *“Las peores formas de trabajo infantil y acciones inmediatas para su eliminación”*, respectivamente.

Este Reglamento Interno de Trabajo, constituye una herramienta básica a disposición del empleador y sus trabajadores, logrando que los diferentes niveles de la organización dispongan de un instrumento legal y ético, de orientación y guía, como parte del plan de autorregulación para actuar en sus diversas relaciones, asegurándose de hacerlo con el mejor proceder posible, afianzando el compromiso de todos los miembros comprometidos en el proceso productivo con la Misión, la Visión y los valores organizacionales consolidando una cultura de mejoramiento continuo, de autoevaluación, de convivencia y de respeto, dentro y fuera de la empresa cumpliendo así con su Función Social.

## **CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 1º.** La empresa, en desarrollo de su actividad económica y en acatamiento a las normas legales vigentes, no contratará como trabajadores a menores de 18 años, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Resolución 1677 de 2008, en virtud de la cual se señalan las *"Peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones nocivas para la salud y la integridad física y psicológica de los menores de edad"* y en la Ley 1098 de 2006 - Código de la Infancia y la Adolescencia.

**ARTÍCULO 2º.** Quien aspire a tener un puesto en la empresa **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** debe presentar la solicitud o concurrir a la respectiva convocatoria, con los siguientes documentos:

- a. Cedula de ciudadanía (original y copia ampliada);
- b. Hoja de vida con la información mínima de datos personales, estudios realizados, conocimientos básicos, experiencia laboral, referencias laborales y certificados de toda la información reportada;

**PARÁGRAFO 1.** La empresa podrá solicitar al aspirante otros documentos no mencionados en el presente reglamento cuando lo considere necesario o cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, el examen de sida, ni la libreta Militar.

**PARÁGRAFO 2.** Tratándose de personal extranjero, estos deberán acreditar copias auténticas de la visa, la cédula de extranjería vigente y la certificación de la proporcionalidad emitida por el Ministerio de la Protección Social o la autorización para variar la proporción cuando a ello haya lugar.

**PARÁGRAFO 3.** 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 de grave.

**ARTÍCULO 3º.** Ningún aspirante será sometido a la prueba de VIH, Abreugrafía pulmonar, ni prueba de embarazo. No obstante, el empleador podrá ordenar, de acuerdo con el contenido de la Resolución 3716 de 1994, la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto. El valor de las pruebas y exámenes de salud, serán cubiertos por el empleador.

**ARTÍCULO 4º.** La sociedad **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** no contrae obligación alguna con el aspirante, sino después de suscrito el contrato de trabajo.

## **CAPITULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 5º.** Contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, mediante el cual

una persona natural desarrolla formación teórica - practica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

**ARTÍCULO 6º.** El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el artículo 2º de la Ley 188 de 1959.

**ARTÍCULO 7º.** El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a. Nombre de la empresa patrocinadora y de la entidad de formación, ambas identificadas por el NIT., representante legal y su número de documento de identificación.
- b. Nombre y apellido del aprendiz, fecha de nacimiento y documento de identidad.
- c. Estudios o clase de capacitación académica que recibirá el aprendiz.
- d. Oficio, actividad u ocupación objeto del contrato, así como el programa y su duración.
- e. Duración del contrato, tanto para la fase lectiva como la práctica.
- f. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- g. Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
- h. Obligación para el patrocinador de afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, en la etapa práctica, y al Sistema de Seguridad Social en Salud, en las etapas lectiva y práctica.
- i. Derechos y obligaciones del patrocinador y del aprendiz.
- j. Causales de terminación del contrato.
- k. Fecha de suscripción del contrato.
- l. Firma de las partes contratantes.

**ARTÍCULO 8º.** Durante toda la vigencia de la relación el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 75% de un salario mínimo mensual vigente durante el primer año.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento de un salario mínimo mensual legal vigente; siempre y cuando la tasa de desempleo se encuentre en dos dígitos, si esta tasa es de un solo dígito se le pagara al aprendiz el 100% del salario mínimo legal mensual vigente.

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

El apoyo mensual a los estudiantes universitarios no podrá ser en ningún caso inferior a un (1) SMLMV. El apoyo económico no será considerado salario.

**ARTÍCULO 9º.** Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores dependientes, y pagado

plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

**ARTÍCULO 10º.** El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

### **CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 11. CONCEPTO.** El Período de Prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo, que tiene por objeto apreciar, por parte del empleador, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 12. ESTIPULACIÓN.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo, según lo establecido en el numeral 1º del artículo 77 del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 13.** El período de prueba no puede exceder de (2) dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo las veces que lo consideren, hasta alcanzar dichos límites.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando entre HL COMBUSTIBLES S.A.S. y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 14.** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, por cualquiera de las partes, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continua al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

### **CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 15.** Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de HL COMBUSTIBLES S.A.S.

**ARTÍCULO 16.** Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en los días domingos y los demás días en que sea legalmente obligatorio, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías y de prima de servicios, en proporción al tiempo

laborado, cualquiera que éste sea (Sentencias C-823 y C-825 de 2006, Corte Constitucional).

**ARTÍCULO 17.** Los trabajadores accidentales o transitorios tienen derecho a las vacaciones compensadas en dinero, proporcional al tiempo laborado.

**ARTÍCULO 18.** Los trabajadores accidentales o transitorios deben ser afiliados, al Sistema de Seguridad Social Integral, sin importar el tiempo que vayan a estar vinculados laboralmente.

## **CAPITULO V** **TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 19.** La Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012, define el teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o de prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el empleado y la Empresa, sin requerirse la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo. Para efectos del presente reglamento, los empleados que estén bajo la modalidad de teletrabajo se denominarán teletrabajador.

**ARTÍCULO 20.** El teletrabajador tendrá los siguientes derechos:

1. Disfrutar de los derechos, descansos, vacaciones, y afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, como el resto de los empleados de la Empresa que desempeñen sus tareas mediante presencia física en la misma. De igual manera, el empleado tendrá las mismas obligaciones laborales que los demás empleados.
2. Disfrutar de las garantías contempladas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y demás normas que la modifiquen, sustituyan o deroguen.

**ARTÍCULO 21.** **HL COMBUSTIBLES S.A.S** proporcionará, instalará y mantendrá en buen estado, los equipos informáticos necesarios para el correcto desempeño de las funciones del teletrabajador.

El teletrabajador tiene la obligación de cuidado de los equipos suministrados, y el uso adecuado y responsable del correo electrónico corporativo, y no podrá recolectar o distribuir material ilegal a través de internet, ni darle ningún otro uso que no sea determinado por el contrato de trabajo. El teletrabajador se compromete a cuidar los elementos de trabajo, así como las herramientas que la Empresa ponga a su disposición, y a utilizarlas exclusivamente con los fines laborales que previamente se hayan fijado.

**PARÁGRAFO.** Finalizada la modalidad de teletrabajo, el teletrabajador debe reintegrar los equipos informáticos que se le hayan asignado.

**ARTÍCULO 22.** Se reconocerá al teletrabajador la compensación de gastos de internet y energía eléctrica como auxilio de conectividad, que no hacen parte del salario, pero, serán base para liquidar las prestaciones sociales conforme está estipulado en el Art. 53° de la ley 2466 del 2025.

**ARTÍCULO 23.** La Empresa controlará y supervisará la actividad del teletrabajador mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo, fuese necesaria la presencia física de representantes de **HL COMBUSTIBLES S.A.S** en el lugar de trabajo del teletrabajador y éste fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste. El teletrabajador consiente libremente, realizar reuniones a través de videoconferencias con la Empresa, sin que ello se entienda como una violación del domicilio privado.



**PARÁGRAFO.** El teletrabajador deberá autorizar a las ARL y a la Empresa, la realización de visitas periódicas a su domicilio, que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos. De igual forma, autoriza las visitas de asistencia para actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

No obstante, el teletrabajador, debe cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidas en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 24.** El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de **HL COMBUSTIBLES S.A.S.**, será efectuado siempre y en todo momento, bajo el control y la responsabilidad del teletrabajador, siguiendo los procedimientos establecidos por la Empresa, los cuales hacen parte integral del presente reglamento.

**ARTÍCULO 25.** El teletrabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la Empresa ha implementado, como también a:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso, única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con **HL COMBUSTIBLES S.A.S.**
2. Cumplir con las medidas de seguridad que **HL COMBUSTIBLES S.A.S** haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

**PARÁGRAFO.** Los derechos de propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del presente contrato, le pertenecen a **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** El teletrabajador no tendrá las facultades de poder realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus funciones, ni tendrá derecho a ejercitar cualquier otro derecho, sin la previa autorización expresa de **HL COMBUSTIBLES S.A.S.**

## **CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 26.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la empresa se regirá por la circular anual de horario de trabajo, elaborada por el área de Gestión Humana o quien haga sus veces, siempre respetando la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo conforme esté planteado en la normativa legal aplicable.

**PARÁGRAFO 1.** El horario de trabajo de los conductores está supeditado a la programación de los vehículos a su cargo, los cuales son programados de acuerdo a la demanda de los clientes. Para todos los efectos, se entiende como programación el itinerario que cubre el vehículo, sin que exceda el límite legal definido en la ley.

**PARÁGRAFO 2.** De acuerdo con las necesidades de **HL COMBUSTIBLES S.A.S.**, la empresa podrá asignarle a cada uno de los trabajadores cualquiera de los horarios señalados en la circular anual de horario de trabajo conforme al cambio de funciones o cargos a los que se encuentra autorizada.





**PARÁGRAFO 3.** Periodos de descanso. Es obligatorio conceder al trabajador descanso remunerado en domingo y festivos, siempre que el empleado haya laborado todos los días hábiles de la semana a los cuales se comprometió, o que si ha faltado lo haya hecho por causa justificada, entendiéndose por tal el accidente, enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito, o por culpa o disposición del empleador.

**PARÁGRAFO 4.** Fuera de los horarios antes citados **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** por medio de su jefe inmediato, podrá implementar otros cuando por necesidades del servicio u orden público así se requiera.

**PARÁGRAFO 5.** Los horarios establecidos en la circular anual de horario de trabajo se podrán ampliar bien en la hora de inicio, final o en la interrupción a mitad del turno de acuerdo con la reglamentación de los periodos de descanso y/o alimentación; así mismo se estará a las excepciones contempladas en el artículo 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO 6.** Pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 27. DURACIÓN DE LA JORNADA:** La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

**PARÁGRAFO 1.** La jornada semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo entre empleador y trabajador, entre cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando en todo caso un día de descanso obligatorio y sin afectar el salario.

**PARÁGRAFO 2.** El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de hasta nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargos por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

**PARÁGRAFO 3.** Hasta el mes de junio de 2026, se continuará aplicando la reducción progresiva establecida por la Ley 2101 de 2021, de la siguiente manera:

1. A partir de julio de 2023, la jornada ordinaria será de máximo nueve (9) horas diarias y cuarenta y siete (47) horas semanales.
2. A partir de julio de 2024, la jornada ordinaria será de máximo nueve (9) horas diarias y cuarenta y seis (46) horas semanales.
3. A partir de julio de 2025, la jornada ordinaria será de máximo nueve (9) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
4. A partir de julio de 2026, se aplicará plenamente el límite legal de cuarenta y dos (42) horas semanales establecido por la Ley 2466 de 2025.

**PARÁGRAFO 4.** El tiempo dedicado a traslados hacia y desde el sitio de trabajo, así como los períodos de descanso y alimentación, no harán parte de la jornada laboral, salvo pacto en contrario.

**ARTÍCULO 28. DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO.** Las horas de trabajo durante cada jornada se distribuirán en mínimo dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte, racionalmente, a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este

descanso no se computa en la jornada. El intermedio de descanso de los trabajadores se podrá observar en la circular anual de horario de trabajo.

**ARTÍCULO 29. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, ni para quienes desempeñen sus funciones en calidad de Director, Gerentes, Jefes, Coordinadores, Supervisores o Facilitadores, Asistentes bien sea en propiedad o en encargo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario constituya trabajo suplementario, ni implique mayor remuneración.

**ARTÍCULO 30. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES.** El límite máximo de horas de trabajo puede ser aumentado por orden del empleador, sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; únicamente se permite el trabajo necesario para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

**ARTÍCULO 31. PROGRAMAS RECREATIVOS, CULTURALES O DE CAPACITACIÓN.** El empleador elaborará

los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, en el evento en que la empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

**ARTÍCULO 32. OBLIGACIÓN DE ASISTIR:** La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

**ARTÍCULO 33. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS:** La ejecución de los programas señalados en los artículos anteriores se podrá realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las cajas de Compensación Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio.

**ARTICULO 34.** La aplicación total de la disminución de la jornada laboral de que trata la ley 2101 de 2021, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo.

## **CAPITULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**



**ARTÍCULO 35.** El trabajo en horas extras, dominicales, festivo y nocturno, se reconocerá y remunerará según lo indique la ley laboral para el momento de su causación.

**PARÁGRAFO 1.** Solo se reconocerán el trabajo suplementario o de horas extras programadas, autorizadas y aprobadas por la representante legal principal o suplente de la compañía.

**PARÁGRAFO 2.** Se podrá laborar horas extras en caso de mayor volumen de trabajo, fuerza mayor, amenaza u ocurrencia de algún accidente, riesgo de pérdida de equipos o materiales o cuando para la empresa sea indispensable trabajos de urgencia. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la ley.

**PARÁGRAFO 3.** El empleador liquidará y pagará las horas extras y el recargo por trabajo nocturno, junto con el salario ordinario del período en que se hayan causado, o a más tardar, con el salario del período siguiente.

## **CAPÍTULO VIII**

### **TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 36. DEFINICIÓN.** HL COMBUSTIBLES S.A.S., en ejercicio de su facultad de organización del trabajo y con el fin de garantizar la continuidad operativa de sus procesos productivos y logísticos, podrá implementar turnos sucesivos de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

Estos turnos podrán operar durante todos los días de la semana, incluyendo domingos y festivos, siempre y cuando el turno no exceda de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana. Bajo esta modalidad no habrá lugar al reconocimiento de recargo nocturno ni dominical, pero el trabajador devengará el salario ordinario correspondiente, respetando en todo caso el salario mínimo legal o convencional vigente, así como el derecho a un día de descanso remunerado por semana.

**ARTÍCULO 37. RECARGO.** En los turnos especiales organizados conforme al artículo anterior, no se causarán recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo, siempre que se respeten los límites máximos diarios y semanales allí establecidos.

Si por cualquier circunstancia el trabajador supera las seis (6) horas diarias o las treinta y seis (36) semanales, o si el turno no se ajusta a los requisitos del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, HL COMBUSTIBLES S.A.S. reconocerá y pagará los respectivos recargos legales por trabajo nocturno, dominical, festivo o suplementario, según corresponda y en los porcentajes legalmente vigentes.

**ARTÍCULO 38. SALARIO.** En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en HL COMBUSTIBLES S.A.S. por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

**ARTÍCULO 39. LIMITACIÓN.** HL COMBUSTIBLES S.A.S. no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en la compañía. Si lo hiciere, deberá pagarles el recargo establecido en el Numeral 1º del Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 40. DURACIÓN.** Los contratos de trabajo o pactos sindicales que HL COMBUSTIBLES S.A.S. celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 41. INEFICACIA DEL CONTRATO.** Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador contratado para un turno especial, se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

**ARTÍCULO 42.** Si HL COMBUSTIBLES S.A.S. desea hacer uso de los turnos especiales de trabajo nocturno, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a HL COMBUSTIBLES S.A.S.

## **CAPITULO IX**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**

**ARTÍCULO 43.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**ARTÍCULO 44.** Para efectos de la remuneración del descanso dominical o festivo y cuando no se trate de salario fijo, el salario computable para los efectos de la remuneración correspondiente será el promedio de lo devengado por el empleado en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**ARTÍCULO 45. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO DOMINICAL.** HL COMBUSTIBLES S.A.S. debe remunerar el descanso dominical con el salario de un (1) día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, salvo si lo hacen con justa causa o por culpa o disposición de HL COMBUSTIBLES S.A.S.

**PARÁGRAFO 1.** Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

**PARÁGRAFO 2.** 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 46. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS.** Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

**ARTÍCULO 47. TRABAJO DOMINICAL OCASIONAL.** Se entenderá por trabajo dominical ocasional, cuando el trabajador labora hasta dos (2) días dominicales durante el mes calendario.

**ARTÍCULO 48. TRABAJO DOMINICAL HABITUAL.** Se entenderá por trabajo dominical habitual, cuando el trabajador labora tres (3) o más días dominicales durante el mes calendario.

**ARTÍCULO 49. REMUNERACIÓN EN TRABAJO DOMINICAL O FESTIVO.** El trabajo en día dominical o festivo, se remunerará según lo indique la ley laboral para el momento de su causación, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el empleado por los días laborados en la semana.

**PARÁGRAFO.** Si con el trabajo en día dominical coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, al recargo establecido en el presente artículo.



**ARTÍCULO 50. DESCANSO COMPENSATORIO.** El trabajador que labore excepcionalmente en dominicales, tiene derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado, o a la retribución en dinero por el día laborado, a su elección. Cuando el trabajador labore habitualmente en dominicales, tiene derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado y a la retribución en dinero por el día laborado. Lo anterior, sin perjuicio del reconocimiento del recargo al cual siempre tiene derecho el trabajador que labore en dominicales.

**PARÁGRAFO.** Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el trabajador sólo tendrá derecho a un (1) descanso compensatorio remunerado, cuando labore en día dominical.

**ARTÍCULO 51. FORMAS DE CONCEDER EL DESCANSO COMPENSATORIO.** El descanso semanal compensatorio a que se refiere el artículo anterior, podrá darlo HL COMBUSTIBLES S.A.S. en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal o por turnos.
2. Desde el mediodía (12:00 m.) o las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el mediodía (12:00 m.) o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

**ARTÍCULO 52. LABORES TÉCNICAS.** Las personas que por su conocimiento técnico o por razón del trabajo que ejecuten, no puedan ser reemplazadas sin grave perjuicio para HL COMBUSTIBLES S.A.S., deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 49 de este reglamento.

## **CAPITULO X VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 53.** Los empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas o proporcionalmente al tiempo trabajado, en el caso que éste sea menor de un año.

**Artículo 54.** Durante el periodo de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**PARÁGRAFO 1:** La sociedad HL COMBUSTIBLES puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones colectivas, si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

## **CAPITULO XI PERMISOS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 55. HL COMBUSTIBLES S.A.S.** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios

para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en el caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir a citas o diligencias en la EPS o IPS; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir a las honras fúnebres de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** y a sus representantes y que en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el normal funcionamiento de la empresa. La concesión de los permisos antes mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones.

**ARTÍCULO 56.** Cuando se concedan los permisos en estos casos (Para el ejercicio del derecho al sufragio; el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; por grave calamidad doméstica debidamente acreditada; para concurrir a citas o diligencias en la EPS o IPS; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir a las honras fúnebres de sus compañeros), **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** no podrá descontar del salario del trabajador el tiempo empleado en estas licencias ni podrá exigirle que compense con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, situación que si podrá hacer cuando se trate de permisos o licencias diferentes a las aquí mencionadas.

**ARTÍCULO 57.** Trámite y autorización de permisos. En todos los casos excepto en la calamidad doméstica, los casos fortuitos o de fuerza mayor; los trabajadores están obligados a solicitar el permiso con la debida anticipación, justificando los motivos que lo expliquen y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber tenido expresamente la autorización correspondiente por parte de **HL COMBUSTIBLES S.A.S.**

**PARÁGRAFO.** Los permisos deberán ser tramitados ante el respectivo jefe inmediato, quien en conjunto con el área de Gestión Humana procederá a autorizar el mismo en los términos dispuestos por este reglamento.

**ARTÍCULO 58.** Incapacidades. Cuando el trabajador presente síntomas de enfermedad deberá:

1. Asistir a la EPS en la que se encuentra afiliado o alguna filial de esta cuando presente alguna dolencia, malestar o enfermedad para que sea atendido.
2. El empleado personalmente debe informar inmediatamente a su jefe sobre la incapacidad, indicando el diagnóstico y el periodo de este.
3. El jefe debe reportar inmediatamente sobre la incapacidad al área de Gestión Humana.
4. El área de gestión Humana registrará la información en la base de datos del empleado.
5. El empleado debe hacer llegar el certificado de incapacidad cuando esta haya finalizado.

**ARTÍCULO 59.** En ninguno de los casos los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estricto necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiese sido concedido. De lo contrario **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

**ARTÍCULO 60.** En caso de entierro de un compañero de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** lo concederá a un número tal de trabajadores que no perjudiquen con su ausencia la marcha o el funcionamiento normal del área respectiva, sin que en ningún caso pueda superar el diez por ciento (10%) de los trabajadores de la empresa.

**ARTÍCULO 61:** En el caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concede una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. Este hecho deberá demostrarse mediante

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

**ARTÍCULO 62:** Permiso por calamidad domestica: La Empresa dará permiso remunerado con el salario básico, cuando en el hogar del trabajador se presenten eventos que afecten al cónyuge e hijos, padres que convivan con el trabajador; tales eventos son:

- Cirugía ambulatoria: Durante el tiempo de traslado, cirugía y nuevo traslado del paciente. En ningún momento debe ser superior a un (1) día calendario.
- Cirugía con hospitalización: Durante el tiempo de traslado, cirugía y recuperación del paciente, hasta estar completamente instalado en la habitación, igualmente al momento de salida y traslado del paciente a su residencia.
- En ningún momento sumado los dos tiempos deben ser superiores a dos (2) días.
- En caso de hospitalización menor a doce (12) horas, el permiso será de un (1) día calendario.
- En caso de hospitalización mayor a doce (12) horas, el permiso será de dos (2) días calendario.
- En caso de incendio, inundación o derrumbamiento de la casa de habitación del trabajador, la empresa le dará permiso remunerado, hasta el momento de dejar instaladas las personas a cargo y que convivan con él, por un tiempo no superior a dos (2) días calendario.

**PARÁGRAFO:** Dependiendo de la gravedad y la necesidad de prolongar el tiempo del permiso, el trabajador deberá solicitar por escrito dicha prorroga y esta deberá ser aprobado por parte del jefe inmediato, quien comunicará al área de Gestión Humana.

**ARTÍCULO 63. LICENCIA DE MATERNIDAD:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho, según la ley 2114 del 29 de julio de 2021 a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar de la licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

**PARÁGRAFO 1.** Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

**PARÁGRAFO 2.** Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. La licencia se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, así como al adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

**PARÁGRAFO 3.** La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas ya referenciadas. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. Para efecto de la

aplicación de este párrafo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliarla licencia de maternidad.

**PARÁGRAFO 4.** - En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

**PARÁGRAFO 64.** - La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas previas, y disfrutar las dieciséis (16) semanas restantes en el posparto inmediato. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las 18 semanas en el posparto inmediato.
- b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

**PARÁGRAFO 65.** De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

**ARTÍCULO 66. LICENCIA DE PATERNIDAD:** El padre o padre adoptante tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente.

**PARÁGRAFO 1.** - El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidades el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

**PARÁGRAFO 2.** El incremento del tiempo de la licencia de paternidad del párrafo 2 del artículo 2 de la ley 2114 del 29 de julio de 2021, que modifica el artículo 236 del CST, está supeditado al cumplimiento de los requisitos impuestos en dicho articulado por parte del Gobierno Nacional.

**ARTÍCULO 67. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.** Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el párrafo 4 del artículo 2 de la Ley 2114 del 29 de julio de 2021, que modifica el artículo 236 del CST. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

**ARTÍCULO 68. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.** La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo,





equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el parágrafo 5 del artículo 2 de la Ley 2114 del 29 de julio de 2021, que modifica el artículo 236 del CST. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

## **CAPITULO XII**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 69.** Formas y libertad de estipulación: 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. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidio y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. Este salario se denominará integral.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Este salario no estará exento de la cotización a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

**ARTÍCULO 70.** Pagos que no constituyen salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador de **HL COMBUSTIBLES S.A.S**, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan; ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por **HL COMBUSTIBLES S.A.S**, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad.

**ARTÍCULO 71.** Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que **HL COMBUSTIBLES S.A.S** suministra al trabajador o a su familia.

**ARTÍCULO 72.** Salario en especie. **HL COMBUSTIBLES S.A.S** podrá estipular salario en especie con sus trabajadores. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación

o acuerdo sobre el valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir o conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor del salario en especie no podrá exceder el treinta por ciento (30%).



**ARTÍCULO 73.** Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

**ARTÍCULO 74.** El pago del sueldo cubre el de los domingos y de descanso obligatorio remunerado del respectivo periodo.

**ARTÍCULO 75.** A los trabajadores a quienes por motivos del servicio que prestan se les exija determinado número de horas, inferiores a la jornada ordinaria legal de trabajo, se les computará el salario mínimo en proporción a las horas que trabajen.

**ARTÍCULO 76.** Periodos de pago. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor a una semana y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario, horas extras y 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.

**HL COMBUSTIBLES S.A.S** pagará el salario el día 15 y el último día de cada mes mediante transferencia electrónica que realizará a la cuenta de cada empleado. Una vez efectuado el pago, **HL COMBUSTIBLES S.A.S** entregará o enviará por medio electrónico la colilla de pago como comprobante de este. No obstante, **HL COMBUSTIBLES S.A.S** podrá convenir con los trabajadores otras formas de pago.

**ARTÍCULO 77.** El pago se hará directamente al trabajador o a la persona o personas que él autorice por escrito, previa la debida identificación, a satisfacción de **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** en cada caso.

**ARTÍCULO 78.** Los reclamos originados en cada periodo de pago se harán por el interesado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al pago correspondiente, sin perjuicio del derecho que le asiste al trabajador de reclamar dentro de los términos que la ley le señala.

**ARTÍCULO 79.** Salario mínimo. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. El salario mínimo será el que se fije mediante pacto, convención colectiva o fallo arbitral o a falta de estos, el que se establezca legalmente para cada año por La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales o en su defecto por el Gobierno Nacional.

### **CAPITULO XIII**

#### **SALUD EN EL TRABAJO, SEGURIDAD Y RIESGOS PROFESIONALES**

**ARTÍCULO 80.** Es obligación del empleador la afiliación y pago de aportes a la seguridad social, salud, pensión y riesgos profesionales. Velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 81.** **HL COMBUSTIBLES S.A.S.**, por asuntos de seguridad en las operaciones, podrá en cualquier momento, durante la vigencia, ejecución y desarrollo del contrato de trabajo, practicar exámenes de alcoholemia y drogadicción, con equipos propios o a través de un tercero, en sus propias

instalaciones o establecimiento o centro externo autorizado, cuando se considere necesario.

**ARTÍCULO 82.** Todo trabajador debe de notificar por escrito el mismo día en que se sienta enfermo cualquier cambio en su estado de salud al empleador, 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 este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 83.** HL COMBUSTIBLES S.A.S. establece los siguientes parámetros para el manejo interno de las citas médicas de los trabajadores:

1. Como justificación para faltar al trabajo se exigirá la constancia de incapacidad dada por el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el empleado. No se aceptará como excusa, la simple manifestación del empleado de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico.
2. Cuando el médico de la E.P.S. incapacite al trabajador, este deberá dar aviso el mismo día a HL COMBUSTIBLES S.A.S. Asimismo, el empleado deberá aportar oportunamente, la constancia de la incapacidad.
3. En caso de no generarse incapacidad, el trabajador deberá presentar documento expedido por la E.P.S., donde conste que acudió a la cita médica y la hora de la misma, la cual debe ser coherente con el tiempo de ausentismo laboral del empleado.
4. No se aceptará constancia o incapacidad expedida por médico particular, salvo si previamente se solicitó autorización a HL COMBUSTIBLES S.A.S. para acudir al mismo, en lugar de ir a la E.P.S. respectiva.
5. Cuando el empleado esté en tratamiento, deberá informar a su superior, con dos (2) días de anticipación, las fechas de las citas programadas, para otorgarle el permiso y buscar su reemplazo en caso de ser necesario.

**PARÁGRAFO.** Si el trabajador no diere aviso dentro de los términos indicados, o no se sometiere al examen o tratamiento médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso o para someterse oportunamente al examen o tratamiento.

**ARTÍCULO 84.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad y de Salud en el Trabajo prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades, accidentes de trabajo y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo, y las enfermedades de origen laboral.

**ARTICULO 85.** El empleado debe cumplir con los programas que ordene HL COMBUSTIBLES S.A.S., en desarrollo del respectivo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**PARÁGRAFO.** El incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos que se encuentren dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo, constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte de HL COMBUSTIBLES S.A.S.

## **CAPÍTULO XIV**

### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 86.** Los trabajadores tienen como obligaciones generales las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
3. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
4. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
5. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones, invitaciones a actividades, 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.
6. Acatar las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, así como el uso de elementos de protección personal.
7. 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 órdenes preventivas de accidente, o de enfermedades profesionales.
8. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o salir por fuera de la empresa.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.).
10. Uso adecuado y confidencialidad en la información, actividades y operaciones que se realicen en la empresa.
11. Uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos y celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
12. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o presente una dolencia durante la jornada laboral está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante.
13. Asistir a los exámenes médicos ocupacionales que realice la empresa.
14. Usar los elementos de protección personal que requieran las actividades designadas por el empleador.
15. A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio encomendado y en las labores conexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que verbalmente o por escrito le imparta el empleador directamente o a través de sus representantes;
16. A cumplir cabalmente con el horario de trabajo consignado en el contrato de trabajo, salvo que medie justa causa comprobada que le impida hacerlo.
17. A cuidar y mantener en perfecto estado, salvo deterioro normal por uso, las herramientas y demás útiles de trabajo que se le faciliten para el desarrollo de su labor.
18. A informar de manera oportuna y pronta cualquier deterioro que sufra la maquinaria, herramientas, útiles y equipos de trabajo para evitarle perjuicios y daños al empleador.
19. A Obrar con buena fe, con lealtad, con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas, el cumplimiento de la ley y dando prelación en sus decisiones a los

principios y valores de **HL COMBUSTIBLES S.A.S**

20. A comportarse con el más alto decoro, brindar un trato adecuado y respetuoso al empleador, compañeros de trabajo, clientes y proveedores del empleador.
21. A solicitar por escrito y con la debida anticipación los permisos y licencias que requiera.
22. A presentar las respectivas excusas a la primera oportunidad, cuando se presenten ausencias imprevistas y de última hora.
23. A cumplir con todas las demás obligaciones que obedezcan a la naturaleza de la labor contratada y aquellas que le son asignadas por ley, especialmente las contenidas en los artículos 56 y 58 del Código Sustantivo de trabajo.
24. A no ejecutar los actos a los que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo de trabajo.
25. A no revelar los datos de carácter reservado y confidencial que con ocasión del trabajo prestado o debido a él llegue a conocer.
26. Es responsabilidad de todos velar por la veracidad, integridad, seguridad y confidencialidad de la información y velar porque ésta sea elaborada, modificada, almacenada, conservada, divulgada o destruida de acuerdo con reglamentos y normas establecidos. La información confidencial ha de emplearse de manera acorde con su naturaleza y ningún trabajador podrá aprovecharse de ella para obtener ventajas para sí o para terceros, ni ejercer tráfico de influencias. Los usuarios de la información tendrán restricciones para el acceso a la misma.
27. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
28. Participar y representar dignamente a la empresa, en todos los eventos para los cuales sea convocado.
29. Atender con prontitud y eficacia las quejas, solicitudes, sugerencias y reclamos que se le presenten.
30. Actuar permanentemente con sentido de pertenencia y compromiso organizacional, con ética social que propicie una nueva cultura corporativa, con miras a logra, en forma transparente las metas institucionales, el cumplimiento de la Misión y de la Visión.
31. Utilizar adecuadamente todos los servicios y recursos que brinda la empresa.
32. Acatar las normas de comportamiento en los espacios públicos.
33. Demostrar el autocontrol y consideración cuando se trate de ganar o perder.
34. Proyectar la buena imagen de la compañía, tanto en el entorno interno como externo.
35. Poner en conocimiento los hechos que vayan en contra de los valores, normas y principios de la sana convivencia, utilizando los canales de comunicación establecidos.
36. Autorregularse en el uso de los medios de comunicación (celular, radioteléfono, buscapersonas, radios, otros), cuando se encuentre en recintos cerrados o en reuniones.
37. Construir soluciones amigables o acordadas ante cualquier conflicto, sin utilizar armas ni agresiones físicas o verbales.
38. Usar adecuadamente la dotación de calzado, vestido de labor y equipos de protección personal, igualmente, los implementos suministrados para las prácticas deportivas y recreativas.
39. Respetar los espacios comunes, haciendo uso apropiado de ellos.
40. Son servicios públicos aquellos que satisfacen necesidades básicas de la comunidad laboral; por tanto, es un deber social colaborar con la compañía y las personas que se encargan de suministrarlos o cuidarlos, siendo racionales en su uso, acatando los siguientes comportamientos: Utilizarlos para el fin que fueron diseñados. Abstenerse de dañar o alterar su normal funcionamiento. Reportar cualquier situación de desperdicio o imperfecto. Ahorrar agua, energía, gas natural y aire comprimido, a través de buenos manejos. Cumplir con las normas ambientales, protegiendo el ecosistema, acatando el compromiso con su cuidado y conservación, previniendo riesgos para la salud individual y colectiva. Emplear los recipientes para la recolección de los residuos sólidos separándolos en su puesto de trabajo, de acuerdo con su naturaleza (plástico, papel y cartón, ordinario o inerte y peligrosos) y lo ordenado por la reglamentación existente



colaborando, de manera solidaria, con el reciclaje; esforzarse más por reducir los desechos para contribuir a una mejor preservación del ambiente.

41. En caso de manipular productos químicos en su labor, está obligado a: Verificar que esté identificado con el nombre; rotulado con el signo de peligrosidad, que contenga las recomendaciones generales para su manejo y acciones a realizar en caso de emergencias.
42. Manipular cuidadosamente los productos e implementos de trabajo, de acuerdo con las instrucciones recibidas, para evitar pérdidas o deterioro.
43. Informar sobre situaciones potenciales de emergencias y accidentes, que puedan tener impacto en el medio ambiente, tales como: Emisiones a la atmósfera, fugas en los equipos, desechos sólidos y líquidos, sobrecargas de energía eléctrica, energía emitida por calor, radiación, vibración, almacenamiento de materia prima, productos y subproductos, entre otras.
44. Conocer y aplicar las normas y procedimientos ambientales que la compañía tenga establecidas para la preservación del medio ambiente.
45. Participar en las actividades de formación, actualización, sensibilización (cursos, seminarios, conferencia, simulacros) y lúdicas (juegos, concursos, dinámicas de grupo), que la organización programe como parte del mejoramiento continuo.
46. Por cuanto todas las actividades productivas tienen un impacto ambiental asociado con el consumo de materiales y la generación de residuos, es obligación, de toda la población laboral, ejercer un control permanente de los procesos, buscando reducir los efectos nocivos al ambiente.
47. Vigilar que la materia prima, el producto en proceso y el producto terminado no sea contaminada por ninguna sustancia extraña.
48. Asistir puntualmente a las reuniones generales o de grupo organizadas por la empresa.
49. Informar de manera plena y de forma oportuna sobre cualquier incidente y/o accidente de trabajo.
50. Informar de manera oportuna sobre actos inseguros generados por los empleados de la organización.
51. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
52. Abstenerse de utilizar los celulares o computadores de la empresa para conversaciones de índole personal.
53. Asistir puntualmente al trabajo, según el horario establecido.

**PARÁGRAFO.** La violación por parte del empleado de cualquiera de los deberes enunciados en este capítulo, se califica como falta grave, que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de **HL COMBUSTIBLES S.A.S.**

## **ARTÍCULO 87. OBLIGACIONES DE LOS VENDEDORES DE SERVICIO Y PROMOTORES.**

Son obligaciones

generales de los Vendedores de Servicio y Promotores de HL COMBUSTIBLES S.A.S.:

1. Al recibo y entrega de cada turno debe revisar que los surtidores tengan sus puertas aseguradas con llave, que sus vidrios y 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.
2. Al término de cada despacho de combustible por surtidor, levantar las mangueras y colocarlas encima de la isla.
3. Atender a la clientela con cortesía y actitud de servicio.
4. 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 motor, 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.

5. Indicar en forma clara al cliente la suma de sus compras.
6. 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.
7. Mantener una adecuada presentación e higiene personal, utilizando los uniformes completos y aseados.
8. Adjuntar a todas las facturas de crédito, ventas por datáfono y cheques, los vales de autorización si así lo requiere y la tirilla electrónica de la máquina con placa, donde consta que se suministró el combustible por el valor exacto del vale de autorización o cumpliendo con los porcentajes establecidos por HL COMBUSTIBLES S.A.S.
9. Mantener en permanente estado de aseo los surtidores, islas, patio de maniobras y baños para los clientes.
10. Mantener el dinero mínimo de acuerdo al instructivo de recaudo de ventas.
11. Aplicar adecuadamente el procedimiento para ventas con tarjetas de crédito y débito.

#### **ARTÍCULO 88. OBLIGACIONES LOS ADMINISTRADORES DE ESTACIONES DE SERVICIO.** Son obligaciones

generales de los Administradores de Estaciones de Servicio de HL COMBUSTIBLES S.A.S.:

1. Velar por el cumplimiento del protocolo de servicio al cliente en la EDS, teniendo en cuenta las recomendaciones dadas en las visitas del jefe de servicio al cliente y entrenamiento.
2. Velar por el cumplimiento del presupuesto de ventas de combustible y adicionales.
3. Realizar diariamente las consignaciones de las ventas y anexarlas al reporte enviándolas el mismo día a la sede principal.
4. Recaudar permanentemente la cartera.
5. Realizar créditos con previa autorización de la dirección comercial o gerencia siguiendo las instrucciones y requisitos indicados para los créditos.
6. Controlar los inventarios de todos los productos y servicios que tiene la estación.
7. Informar al Área de Transporte cuando el inventario de combustible de algún producto se encuentre muy bajo.
8. Informar al Área de Transporte de cualquier anomalía presentada en el descargue de combustible, debiendo controlar y comunicar los faltantes y/o sobrantes de combustible.
9. Mantener toda la documentación que tiene a su cargo en completo orden y responder por cada uno de los implementos que le fueron asignados al momento de recibir el cargo.
10. Enviar los balances al área de contabilidad oportunamente, de forma virtual diariamente y físicos, 3 veces por semana.
11. Mantener control, precaución y reserva al momento del conteo de las ventas y cuando se vaya realizar las correspondientes consignaciones del recaudo de las ventas porque personas diferentes a la secretaria no deben conocer los procedimientos internos de HL COMBUSTIBLES S.A.S.
12. Cumplir con los procedimientos, manuales e informes establecidos por la compañía en las fechas estipuladas.

#### **ARTÍCULO 89. OBLIGACIONES LOS CONDUCTORES DE CARROS CISTERNA.** Son obligaciones generales

de los Conductores de carros cisterna de HL COMBUSTIBLES S.A.S.:

1. Mantener el vehículo asignado en perfectas condiciones mecánicas de aseo y presentación en general.

2. Responder por cada uno de los implementos y piezas con las cuales le ha sido entregado el vehículo.
3. Revisar el vehículo, antes de iniciar el viaje, durante y al final del mismo.
4. Supervisar el tanqueo del vehículo, verificando cantidad, calidad y facturación del combustible. Firmar la respectiva factura.
5. Cumplir con las rutas e itinerarios asignados por el coordinador de logística.
6. Cumplir con todas las normas de seguridad para el transporte de hidrocarburos.
7. Controlar el cargue y descargue de los hidrocarburos, teniendo especial cuidado en el momento de abrir y cerrar las válvulas de las diferentes bodegas con el fin de evitar la contaminación de un tipo de combustible con otro.
8. Responder por todo el combustible entregado para su respectivo transporte y entrega a los respectivos clientes.
9. Justificar con los debidos soportes los gastos de viaje.
10. Responder por todos los documentos de despacho de los vehículos.
11. Verificar la vigencia de los diferentes documentos legales del vehículo asignado.
12. Tratar con amabilidad y disposición de servicio a todos los clientes, visitantes y compañeros de la empresa.
13. Mantener una excelente presentación personal.
14. Cumplir con las respectivas normas que requieren las mayoristas al momento del cargue de combustible.

**ARTÍCULO 90.** El empleador tiene como obligaciones las siguientes:

1. Mantener 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, instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. Para efecto el establecimiento, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias obligatorias, establecidas en la legislación laboral.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; 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.
8. Difundir y cumplir el presente Reglamento a los diferentes niveles de la Organización para que lo adopten como un instrumento legal y ético, de orientación y guía, como parte del plan de autorregulación, para actuar en sus diversas interacciones, asegurándose de hacerlo con el mejor proceder posible.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley 12.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
12. Suministrar cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la empresa.
13. Ofrecer al trabajador la posibilidad de conservar el anonimato en temas relacionados con

situaciones de acoso laboral o de reporte de irregularidades a nivel interno.

## **CAPITULO XV**

### **ORDEN**

### **JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 91:** El orden jerárquico contemplado en HL COMBUSTIBLES S.A.S será aquel que se defina en el organigrama de la Empresa. No obstante, y teniendo en cuenta esa estructura organizacional, estarán facultados para imponer sanciones los siguientes cargos o instancias, el Representante Legal, los Directores, el Jefe de Jurídica, y demás jefes inmediatos en sus respectivas dependencias.

## **CAPITULO XVI**

### **PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 92.** 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 C.S.T.
  - b. Cuando son ordenados por autoridad competente.
  - c. En los demás casos expresamente autorizados por la ley.
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. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del C.S.T. 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.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S.T.)

**ARTÍCULO 93.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se

- participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo.
  7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
  8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado
  9. Usar, portar, distribuir, consumir, y llegar a las instalaciones de la empresa o de su cliente bajo el efecto de sustancias psicoactivas, alcohólicas o drogas enervantes.
  10. Fumar en el sitio de trabajo.
  11. Disponer de mercancías, herramientas o equipos de propiedad del empleador o sus clientes.
  12. Además de las contenidas en el código sustantivo de trabajo, se prohíbe a los trabajadores utilizar la dotación personal de la empresa en beneficio de otra o para cometer ilícitos.
  13. Contaminar el ambiente con papeles, cartones, plásticos, residuos ordinarios, residuos industriales, residuos peligrosos o demás sustancias contaminantes.
  14. Contaminar las vertientes de agua arrojando en ellas desperdicios de cualquier naturaleza.
  15. Hacer uso indebido y exagerado de los recursos naturales renovables y no renovables.
  16. Realizar actividades que obstaculicen el cumplimiento de la labor, la hagan más gravosa o la retarden, tales como: La privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos necesarios para el trabajo; la destrucción o pérdida de información.
  17. Utilizar expresiones verbales injuriosas y/o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan de la relación laboral.
  18. Traficar con sustancias psicotrópicas, narcóticos u otras que alteren el sistema nervioso.
  19. Ejercer actos de violencia contra la integridad física o moral, la intimidad, la libertad física o sexual o contra los bienes de los demás compañeros de trabajo, de la empresa o de sus superiores. Todo acto de violencia en el lugar de trabajo será prontamente investigado y corregido.
  20. Ejercer actos de represalia contra cualquier miembro que hubiere sido sujeto activo o hubiese participado como testigo en las investigaciones de acoso laboral.
  21. Cometer acciones en contra de la población laboral, clientes, proveedores y cualquier otra persona que exponga sus inquietudes o que presente una queja referente a las condiciones de seguridad, de salud, de calidad, ambiental, entre otras.
  22. Utilizar el calzado y el vestido de labor y los implementos para prácticas deportivas suministradas por la empresa por fuera de las instalaciones de la misma o de los espacios deportivos autorizados por ella.
  23. Permanecer dentro de las instalaciones de la empresa por fuera de la jornada laboral sin autorización alguna.
  24. Retardar injustificadamente, la atención y solución de quejas y reclamos hecha por clientes y proveedores, respecto del proceso productivo que está bajo su responsabilidad.
  25. Incurrir en las conductas constitutivas de acoso laboral establecidas en el Artículo 7° de la Ley 1010 de 2006.
  26. Perder el tiempo, ocuparse de actividades distintas, permanecer en áreas o secciones diferentes a las de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
  27. Utilizar más tiempo del estrictamente necesario para la asistencia a la EPS o para los permisos o licencias concedidos.
  28. Iniciar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias o realizar cambios de turnos u horarios de trabajo sin autorización expresa.
  29. Suplantar a sus compañeros de trabajo, en el cumplimiento de los deberes que competen a cada uno de ellos.
  30. Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de la empresa, sobre cuestiones relacionadas

- con política, religión o cualquier tema que pueda distraer la atención.
31. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, productos, el buen nombre de la Organización; incitar a que no se demanden sus productos o servicios.
  32. Retirarse del turno antes que se presente el trabajador que deba relevarle en la labor.
  33. Violar los controles de entrada y salida, o suplantar a otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
  34. Utilizar radios, grabadoras, teléfonos celulares o cualquier elemento similar que distraiga o perturbe el normal desarrollo de las actividades.
  35. Dañar intencionalmente, los elementos de protección, útiles de trabajo, herramientas, equipos o implementos de seguridad y las materias primas o productos elaborados o suministrados por la empresa.
  36. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de los superiores, clientes, usuarios, proveedores o que amenace o perjudique los equipos, edificios, salas de reuniones.
  37. Ingerir o mantener dentro de la compañía, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia semejante.
  38. Asistir al trabajo en condiciones personales de vestido y presentación insinuantes o provocadores que, a juicio del superior, constituya motivo de perturbación de la disciplina; de incomodidad o de rechazo de usuarios/clientes o personal de la empresa.
  39. Realizar la labor encomendada sin los elementos de protección personal suministrados por la empresa y exigidos por las autoridades competentes.
  40. Fijar o remover el material informativo de las carteleras, sin la autorización del encargado de estas funciones.
  41. Manejar inadecuadamente los baños, vestidores, o cualquier elemento de propiedad del empleador o de sus compañeros de trabajo.
  42. Cambiar métodos de trabajo o procedimientos técnicos o retirar o modificar partes de equipos o herramientas sin la respectiva autorización escrita.
  43. Proporcionar información confidencial sobre documentación, usuarios, clientes, proveedores y trabajadores de la compañía, a personas ajenas a la misma.
  44. Acceder, instalar, desconectar, copiar o modificar programas de software, hardware, información o documentación relacionada con estos programas, o hacer uso indebido de la documentación y de los equipos de informática de propiedad de la empresa, sin el nivel de autorización requerido.
  45. Transportar en los vehículos de la entidad personas u objetos ajenos a la misma; o permitir que el vehículo asignado sea conducido por persona diferente al conductor.
  46. Violar las condiciones de reserva y confidencialidad que la Ley 1010 de 2006 consagra para las conductas de acoso laboral.
  47. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la empresa, insertar publicaciones en las carteleras que conlleven a agravios personales contra los directivos o trabajadores o difundir información política de cualquier género.
  48. Dejar de elaborar informes propios de su cargo, elaborarlos incorrectamente, omitir información en los mismos o negarse a presentarlos.
  49. Promover, realizar o permitir la atención de vendedores u otras personas dentro de las instalaciones de la organización.
  50. Vender, cambiar o regalar el calzado y el vestido de labor, productos o equipos que les suministre la empresa para su uso personal.
  51. Realizar, tolerar o permitir que se violen las normas establecidas relacionadas con la entrada y salida de personas, mercancías, productos o equipos.
  52. Propiciar o participar en juegos de manos, lanzamiento de objetos o en cualquier acto que altere

- la tranquilidad o atente contra la dignidad.
53. Expedir y/o confirmar certificaciones o constancias sin ser una función propia del oficio o sin estar delegado.
  54. Introducir materiales, equipos, herramientas o elementos que violen las normas de seguridad física o industrial.
  55. Negarse a ser requisado o negarse a revelar el contenido de lockers, paquetes, bolsas u objetos semejantes.
  56. Dejar equipos o herramientas por fuera de los sitios de almacenamiento asignados.
  57. Ingresar a las áreas definidas como restringidas sin previa autorización.
  58. Efectuar reuniones no autorizadas y sin previo aviso, dentro de las instalaciones de la organización.
  59. Usar, copiar, manejar o retirar de las instalaciones de la empresa llaves, llaveros o claves de acceso sin autorización escrita.
  60. Desatender las instrucciones que le hayan sido impartidas por los representantes de empleador sobre el manejo, transporte, almacenamiento y empaque del producto.
  61. Sustraer productos o materia prima de la empresa.
  62. Replicar, sustraer o divulgar las bases de dato de la empresa.
  63. Utilizar los celulares y computadores de la empresa para fines personales.

#### **ARTÍCULO 94. PROHIBICIONES A LOS VENDEDORES DE SERVICIO Y PROMOTORES.**

Se prohíbe a los

Vendedores de Servicio y Promotores de HL COMBUSTIBLES S.A.S.:

1. Hacer uso en cualquier forma para gastos particulares de los dineros de las ventas, que recauden durante sus turnos de trabajo.
2. Entregar dinero en lugar de combustibles a los conductores empleados de los clientes crédito.
3. Elaborar las facturas de ventas a crédito incompletas, sin placa, firma, fecha de vencimiento, cantidad de galones, valor total, sin vale de autorización, sin tirilla electrónica de la máquina donde consten placa y galones y sin los demás requisitos establecidos por ley para las facturas de crédito.
4. Utilizar vales de clientes crédito para tanquear otros vehículos que no son propiedad del cliente o que no se están autorizando en el vale.
5. Mantener los surtidores para despacho de combustible en funcionamiento, sin estar abasteciendo algún vehículo.
6. Tener marcado en la registradora de los surtidores para despacho de combustible, el importe de ventas que hayan sido hechas o cobradas.
7. Iniciar el despacho de combustible a un vehículo encontrándose el surtidor marcando el importe de una venta anterior.
8. Conservar pimpinas dentro de la estación, llenas de combustible.
9. Eludir la rendición escrupulosa de las cuentas correspondientes al recaudo de las ventas de combustibles y lubricantes realizadas durante su turno.
10. Utilizar o simplemente hacer uso en cualquier sentido así sea sin ánimo doloso, de los vehículos que para el mantenimiento, custodia o abastecimiento de combustibles ingresan a la estación de servicio, en menesteres distintos a estas actividades.
11. Cobrar precios a los clientes, superiores a los fijados por la empresa por concepto de combustibles y lubricantes, entregados previo inventario.
12. 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.
13. Romper los vidrios o plásticos protectores de las registradoras de las ventas de los surtidores, lo mismo que hacer alteración alguna de las numeraciones corridas, tanto por dinero como por galones.



14. 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. Antes debe consultar u obtener autorización de la administración.
15. Ausentarse del puesto durante el turno sin la correspondiente autorización, dejando encargado del manejo del servicio a otros trabajadores o personas distintas.
16. Abrir por cuenta propia las tapas o puertas de los surtidores, aun cuando sufran daños que no les permitan su empleo.
17. 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.
18. Encender fósforos, fumar, usar celulares durante el despacho de combustibles o cerca de los surtidores, ni permitir que otros lo hagan.
19. Recibir como prenda de garantía herramientas de vehículos o de cualquier otra clase de artículos no autorizados por la administración, por concepto de suministros de combustibles o lubricantes
20. Permitir el parqueo de vehículos automotores dentro de las Estaciones de Servicio.
21. Realizar cambios de cheques a personas no autorizadas por la administración en general, colocando en peligro los bienes de la compañía.
22. Realizar alteración en los precios de las facturas de cobro de los clientes de HL COMBUSTIBLES S.A.S.
23. Realizar adulteración de los recibos de consumo de los programas promocionales o asignación malintencionada de puntos en estos programas.
24. Participar activa o pasivamente en la utilización indebida de tarjetas de crédito
25. Entregar dinero en efectivo a los clientes sin la debida autorización de la administración en general.
26. Llevarse de la estación, dinero del recaudo de las ventas o los abonos de los clientes, por cualquier circunstancia presentada en la estación de servicio, sin la debida autorización o sin reportarle previamente a la administración.

#### **ARTÍCULO 95. PROHIBICIONES A LOS ADMINISTRADORES DE ESTACIONES DE SERVICIO.** Se prohíbe a los

Administradores de Estaciones de Servicio de HL COMBUSTIBLES S.A.S.:

1. Hacer uso indebido de los dineros que recauden de las ventas y de las cuentas por cobrar.
2. Realizar préstamos a los empleados o firmar créditos de libranza, sin la debida autorización de la administración general.
3. Dejar acumular los dineros recaudados de las ventas, más de los días establecidos para cada Estación de servicio o establecimiento.
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.
5. Realizar cambios de cheques a personas no autorizadas por la administración en general, colocando en peligro los bienes de la compañía.
6. Realizar adulteración de la base de datos de los clientes de los programas comerciales.
7. Participar activa o pasivamente en la utilización indebida de tarjetas de crédito.
8. Dejar sin la debida protección y en lugares diferentes a los establecidos por HL COMBUSTIBLES S.A.S., las herramientas de trabajo y los recursos financieros de la estación.

#### **ARTÍCULO 96. PROHIBICIONES A LOS CONDUCTORES DE VEHÍCULOS CISTERNA.** Se prohíbe a los Conductores de Vehículos Cisterna de HL COMBUSTIBLES S.A.S.:



1. Utilizar el vehículo asignado para diligencias personales.
2. Entregar el producto transportado a personas o entidades diferentes a las instrucciones dadas por la administración.
3. Transportar personas u otras mercancías sin la debida autorización de la administración.
4. Dejar el vehículo parqueado en sitios no autorizados por HL COMBUSTIBLES S.A.S.
5. Realizar reparaciones o cambiar repuestos a los vehículos sin la debida autorización de la administración.

## **CAPITULO XVII**

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

**ARTÍCULO 97. HL COMBUSTIBLES S.A.S.**, ante la ocurrencia de una posible conducta sancionable conforme a lo dispuesto en este reglamento, el contrato de trabajo, la convención colectiva, acuerdo, pacto o en la ley, dará cumplimiento estricto a los principios y etapas del debido proceso disciplinario laboral, en concordancia con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones contenidas en la Ley 2466 de 2025.

En todas las actuaciones para la imposición de sanciones disciplinarias se garantizarán, como mínimo, los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

El procedimiento disciplinario constará de las siguientes etapas:

1. Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario, en la cual se indique expresamente la conducta, hechos u omisiones que lo motivan. Esta comunicación será escrita y contendrá una exposición clara de los cargos.
2. Traslado de pruebas al trabajador, entregando copia o acceso a todas las evidencias que fundamentan el proceso. El trabajador contará con un término no inferior a cinco (5) días calendario para presentar descargos, controvertir pruebas y allegar los elementos que considere pertinentes para su defensa. Si la versión del trabajador es rendida de forma verbal, se levantará un acta detallada de la diligencia.
3. Decisión motivada por escrito, en la cual se establecerá si se impone o no una sanción, identificando de manera específica las razones que sustentan la decisión, la norma vulnerada y el tipo de medida disciplinaria.
4. Imposición de la sanción, en caso de proceder, garantizando su proporcionalidad con los hechos verificados.
5. Recurso o reclamación: El trabajador tendrá derecho a impugnar la decisión dentro de los términos establecidos por la empresa. La impugnación será resuelta por una autoridad distinta a la que adoptó la decisión inicial, respetando el principio de imparcialidad.

**PARÁGRAFO 1.** Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar acompañado por hasta dos (2) representantes del sindicato que laboren en la empresa y estén presentes al momento de la diligencia. Dichos acompañantes velarán por el cumplimiento del debido proceso.

**PARÁGRAFO 2.** En el caso de trabajadores con discapacidad, **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** adoptará los ajustes razonables que garanticen la comunicación efectiva y el ejercicio pleno de su derecho de defensa.

**PARÁGRAFO 3.** Este procedimiento podrá llevarse a cabo utilizando medios tecnológicos y virtuales, siempre que el trabajador disponga de las herramientas necesarias y se garantice su participación efectiva.

**ARTÍCULO 98.** La existencia del régimen disciplinario no limita la facultad legal de **HL**  
Carrera 52 No. 29-49 PBX (4) 2354554 Medellín – Colombia NIT 900.207.854-8 hlcombustibles@hlcombustibles.com



**COMBUSTIBLES S.A.S.** de terminar unilateralmente el contrato conforme a la ley, siempre y cuando se garantice el debido proceso y se respeten los derechos fundamentales del trabajador.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 99.** El empleado podrá ser objeto de las siguientes sanciones, según la falta o faltas en que incurra, previo cumplimiento del procedimiento contemplado en este reglamento.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** **HL COMBUSTIBLES S.A.S** no puede imponer a sus empleados sanciones no previstas en la ley, el presente reglamento, convención colectiva, acuerdo, pacto, fallo arbitral o en contrato individual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Son sanciones disciplinarias en lo relativo al presente reglamento:

- Llamados de atención por escrito.
- Suspensiones

**PARÁGRAFO TERCERO.** La suspensión como sanción disciplinaria, procederá acorde a lo dispuesto en el presente reglamento. En todo caso nunca podrá exceder de ocho (8) días la primera vez ni de dos (2) meses para las siguientes ocasiones. De manera expresa se establece que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del Contrato de Trabajo por parte del empleador, contempladas en la ley, el contrato individual o este Reglamento Interno.

Nº	FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración de <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b>	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
2	La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b>	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
3	La falta total del trabajo de todo un (1) día, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S.</b>	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
4	La omisión o violación de los procedimientos establecidos por <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b>	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	

5	No presentar a <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b> dentro de los cinco (5) días calendario, siguientes a la fecha en que se cumplió la misión asignada, la relación y soporte documental de todos los gastos de representación, viáticos, etc.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
6	La presentación del trabajador de cuentas o gastos ficticios, o adulterados o sin los respectivos soportes contables.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
7	La presentación a <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b> por parte del trabajador de vales para el cobro o reembolso de dinero, por concepto de servicios no prestados por terceros (taxis, copias, mensajería, etc)	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
8	Violar las normas legales y reglamentarias que expida la empresa sobre el uso de elementos de protección personal.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo

9	Hacer uso de las líneas telefónicas de la empresa para realizar llamadas a larga distancia, sin previa autorización de su jefe inmediato superior.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
10	La mala atención y desinterés para con el Cliente o Usuario, comunicada por estos o por el superior inmediato.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
11	Cualquier acto grave de negligencia u omisión o descuido, en relación con dineros, valores, escrituras, documentos de garantía, pólizas, y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder, o le corresponda manejar o vigilar por razón de su oficio. El aprovechamiento ilícito en su propio favor o en el de terceros de tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el trabajador debe rendir sobre lo mismo.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
12	La indiscreción frente a terceros en asuntos confidenciales que conozca en virtud de la índole de su trabajo o por el carácter de su posición.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		

13	Solicitar o aceptar dádivas o préstamos de los usuarios, contratistas, proveedores, clientes, los empleados bajo su mando, o de un tercero, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda, así sea por primera vez.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
14	Demorar injustificadamente la contabilización de operaciones o negocios de <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b>	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
15	Afectar indebidamente las cuentas de <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b> o de los usuarios, contratistas, proveedores, clientes.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
16	Ocultar contablemente las operaciones o negocios o demorar abonos o cargos justificados.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
17	Destruir o mutilar documentos a quien no corresponda.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
18	Incurrir en errores o demorar injustificadamente el de algún documento cuyo efecto implique mayores erogaciones económicas.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
19	Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran sus superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
20	Suministrar información falsa en la solicitud de	Justa causa de		

	admisión u omitir datos conocidos.	terminación del contrato de trabajo		
21	Cobrar subsidio familiar por hijos inexistentes, fallecidos o independientes.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
22	Efectuar cobros de viáticos, de horas extras o de auxilios extralegales, en forma que no corresponda a la realidad.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		

23	Incumplimiento o violación de las normas y procedimientos establecidos en manuales y reglamentos de Higiene, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b>	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
24	Cualquier daño material o moral, causado intencionalmente por el trabajador a <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b> , a sus compañeros de trabajo o a los bienes muebles o inmuebles de <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b>	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
25	La realización por parte del trabajador de negocios particulares, cualquiera que sea su forma, valiéndose del nombre de <b>HL COMBUSTIBLES S.A.S</b> o de la posición o cargo que ocupa en ella.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
26	Ingerir licor durante el desempeño del oficio, en las instalaciones de la compañía o llegar a trabajar en estado de alicoramiento.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
27	Portar o conservar armas de cualquier clase durante el desempeño del oficio.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
28	Negarse a cumplir órdenes que los superiores jerárquicos le den en el desempeño del oficio.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
29	Hacer afirmaciones falsas y graves sobre la Empresa, sus actividades o sus directivas.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
30	No darles buen trato a los equipos de la Empresa.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
31	Cambiar el lugar pactado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, sin previa autorización por escrito del empleador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
32	Distribuir propaganda de cualquier clase en los lugares de trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo



33	Ser irrespetuoso con los superiores jerárquicos o con los compañeros de trabajo.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
34	Negarse a cumplir las normas sobre el control de entrada y salida del personal, establecidas	Suspensión en el trabajo hasta por	Justa causa de terminación del	

	por la Empresa.	ocho (8) días.	contrato de trabajo	
35	Dormir durante la jornada de trabajo.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
36	No utilizar los implementos de seguridad e higiene previstos por la Empresa o negarse a cumplir las normas de higiene adoptadas por la Compañía.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
37	Retener o disponer de fondos o elementos de la Empresa, sin autorización previa o presentar inconsistencias en el manejo del dinero que le asigne la empresa para el cumplimiento de sus actividades.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
38	Transportar en malas condiciones los equipos de la Empresa.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
39	Permitir que otras personas usen su carné de identificación, hacerle enmiendas, o usar el carné de otro trabajador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
40	Cambiar de jornada o turno de trabajo sin autorización del jefe inmediato.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
41	Disminuir, o presionar por cualquier medio la disminución del trabajo propio o de otros equipos, efectuando disminución en la producción, la calidad, o los tiempos de proceso establecidos por la Empresa.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
42	Operar, usar máquinas, herramientas o equipos que no se le hayan asignado con perjuicio para la Empresa previa comprobación de los hechos.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	

43	Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas, productos y otros elementos por descuido o grave negligencia, previa comprobación de los hechos .	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
44	Hacer un mal uso de los medios de comunicación (teléfono, computador, Internet, Intranet) puestos a disposición como herramienta de trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
45	Vulnerar los sistemas de seguridad que tenga la empresa.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
46	Poner en riesgo por acción u omisión la seguridad de las instalaciones de la empresa o de los elementos de propiedad del empleador.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
47	Violación de seguridad de la oficina principal como de las sucursales.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
48	Efectuar grabaciones de conversaciones telefónicas, sean estas posteriormente	Justa causa de terminación del		

	difundidas o no, sin la expresa autorización de las personas involucradas en la conversación. Entiéndase por conversaciones telefónicas a su vez videollamadas, llamadas por marcación IP, a través de internet, entre otras.	contrato de trabajo		
49	Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, herramientas, equipos, vehículos o implementos de seguridad, sin permiso de la Empresa; así mismo cualquier pertenencia de sus jefes o compañeros de trabajo o terceros para los que presten el servicio.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
50	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o llegar a ingerirlos en la Empresa.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	

51	Hacer o participar en rifas, juegos de azar, loterías, natilleras, etc., hacer préstamos, efectuar o promover ventas de cualquier clase de mercancías, artículos, loterías, comestibles etc., efectuar cobros por cualquier concepto, dentro de las dependencias de la Empresa, sin autorización expresa del Representante Legal o Empleador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
52	Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
53	Fomentar manifestaciones de cualquier género contra sus superiores, ordenar, incitar, realizar o participar en cualquier cese ilegal o disminución del ritmo de trabajo.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
54	Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa del respectivo superior o realizar cambios de horarios de trabajo, sin expresa autorización.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
55	Efectuar reuniones dentro de las dependencias de la Empresa, cualquiera sea su objeto, sin permiso especial de la Gerencia de esta.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
56	Usar los útiles, vehículos o elementos suministrados por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
57	Suplantar a sus compañeros de trabajo en el cumplimiento de los deberes que competen a cada trabajador.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
58	Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, a las personas, productos o nombre de la Empresa; incitar a que no se compren, reciban, consuman u ocupen sus servicios.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
59	Realizar actividades de competencia desleal	Justa causa de		
	que afecten directamente al empleador.	terminación del contrato de trabajo		

60	Suministrar a extraños, sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización, con la producción o con cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la Empresa.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
61	Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
62	Ejecutar defectuosa o negligentemente el trabajo encomendado.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
63	Dejar de elaborar cualquier informe de trabajo que se le solicite o los propios de su cargo. No dar informes o darlos inexactos.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
64	Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que extraños entren en ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo sin previa autorización de la Gerencia.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
65	Ingerir o mantener dentro de la Empresa en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante. Salvo en los casos en que medie autorización expresa del empleador para ingerir bebidas alcohólicas.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
66	Fumar o vapear al interior de la Empresa.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
67	Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de la Empresa o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
68	Utilizar el nombre de la Empresa en objetivos distintos al del desempeño de la labor o de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		

69	Realizar cambios de cheques, así como de toda clase de títulos valores, pedir u obtener dinero prestado de caja menor y en general, retirar dinero de la Empresa a cualquier título sin obedecer los procedimientos establecidos para la obtención de créditos.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
70	La realización de cualquier actividad de aquellas que realiza el empleador dentro de su objeto social, por cuenta propia o de otros empleados, para beneficio propio o de un tercero, en horas laborales o aun por fuera de su jornada, aun por la primera vez.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
71	Realizar cualquier trabajo remunerado en	Suspensión en el	Justa causa de	

	beneficio de una tercera persona, sin haber sido autorizado previamente y por escrito por parte del empleador, durante la vigencia del vínculo laboral que une al trabajador con el empleador.	trabajo hasta por ocho (8) días.	terminación del contrato de trabajo	
72	Permitir voluntariamente, por acción u omisión o por culpa que personas distintas a las autorizadas por la Empresa, lleguen a tener conocimiento de datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa o de un funcionario de esta o comentar aún en forma indirecta, asuntos confidenciales o de naturaleza reservada del empleador, conocidos por razón de su trabajo o en relación al mismo.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
73	Presentar malas relaciones comerciales para con los clientes del empleador, siendo suficiente la queja por parte de éste (os) verbalmente o por escrito, de un comportamiento específico y que el mismo se ajuste a la omisión de una de las obligaciones o prohibiciones del empleado, establecidas en la ley, en el presente reglamento o en su contrato de trabajo.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
74	Por acción u omisión, no guardar los equipos de la Empresa, vehículos o implementos de trabajo en los sitios especialmente destinados para ello o extraerlos de las instalaciones sin	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	

	permiso.			
75	Fijar o remover material de las carteleras sin la autorización de la persona encargada de tales funciones o por lo menos, del superior inmediato suyo.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
76	Abstenerse de firmar documentos y constancias emitidas por el empleador en cumplimiento de las obligaciones laborales que le asisten.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
77	Causar cualquier daño en los baños, vestideros, sanitarios o cualquier bien de propiedad del empleador o de sus compañeros de trabajo.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
78	Crear o alterar documentos para beneficio personal.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
79	Instalar cualquier tipo de programa de software que no cumpla con las normas legales en los equipos de la Empresa sin previa autorización o realizar cualquier uso indebido a juicio de la Empresa de sus equipos de informática.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
80	Desinstalar cualquier tipo de software de los equipos de la Empresa sin autorización previa.	Llamado de atención por	Suspensión en el trabajo hasta por	Justa causa de terminación del

		escrito.	ocho (8) días.	contrato de trabajo
81	Utilizar sin previa autorización del titular de esta, la firma de otra persona, para la suscripción de cualquier tipo de documento o trámite. Dicha autorización deberá constar por escrito vía correo electrónico.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
82	Confiar a otro trabajador, sin autorización del Empleador, la ejecución del propio trabajo, o el uso de instrumentos o materiales del Empleador.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	



<b>83</b>	Todo acto de deslealtad para con el empleador, los propietarios de la sociedad, sus directivos o sus compañeros de trabajo, Emplear expresiones ofensivas o vulgares en sus relaciones con los compañeros o superiores jerárquicos o aprovecharse de las circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>84</b>	Accionar, manipular o usar vehículos, maquinarias, herramientas, materias primas, y productos del Empleador que no le han sido asignados o sin autorización de este.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
<b>85</b>	Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>86</b>	Haber incurrido en sanción o en llamado de atención, por una misma razón o por diferentes razones por tres veces.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo.		
<b>ESPECIFICAS PARA LOS VENDEDORES DE SERVICIO Y PROMOTORES</b>				
<b>87</b>	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.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>88</b>	Alterar de manera fraudulenta los registros de ventas de los combustibles que marquen los surtidores, así como manipular sin la debida autorización el mecanismo de registro de los surtidores para evitar que este registre las ventas de combustible	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>89</b>	Iniciar el despacho de combustible para los vehículos automotores encontrándose la registradora del surtidor marcando el reporte de una venta anterior.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		

90	Vender productos como lubricantes y demás accesorios para vehículos, diferentes a los entregados por la estación de servicios o venderlos abiertos y mezclados con el fin de obtener un provecho indebido para sí o para un	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
	tercero.			
91	Suministrar combustibles a los vehículos de servicio público de pasajeros mientras estén ocupados en su interior por los pasajeros o atender cualquier clase de vehículo con el motor encendido o despachar combustibles a clientes de la estación de servicio que en el mismo momento esté comunicando a través de teléfono celular	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
92	Suministrar combustible a las motocicletas con el conductor a bordo y/o el motor encendido.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
93	No guardar las debidas medidas de seguridad propias de la distribución de combustibles como serían encender fósforos cerca de los surtidores o tanques de almacenamiento, o no acordonar su isla cuando se esté abasteciendo la estación de servicio o despachar combustibles a vehículos o motocicletas al mismo tiempo en que se esté abasteciendo la misma estación de servicio, o sobrellenar los tanques de los vehículos de manera que se produzcan derrames de combustible.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
94	Mantener el espacio o locación del engrasadero, lubricantes, grasas o accesorios de la empresa para emplearlos en su provecho con otros vehículos que no utilicen los servicios de la estación.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo
95	Engañar a los clientes de la estación solicitando mayor cantidad de aceites y repuestos de los requeridos en el servicio, utilizando en provecho suyo el remanente	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		

<b>96</b>	Permitir para su beneficio o el de un tercero o inclusive sin ningún beneficio, el parqueo de vehículos en la estación de servicio, sin previa autorización de la Gerencia.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
<b>97</b>	Sacar los vehículos de los lugares destinados a su custodia.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>98</b>	El cobro de precios superiores a los fijados por la estación para los combustibles, lubricantes y accesorios, o cualquier otro bien y/o servicio que sea comercializado por la empresa.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>99</b>	Abrir por cuenta propia y sin autorización los surtidores, lo mismo que romper los vidrios y plásticos protectores de los mismos.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>100</b>	Recibir dineros de cuentas por cobrar de la estación y no reportarlo de inmediato a la administración.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>101</b>	La existencia de faltantes en combustible o en	Suspensión en el	Justa causa de	

	dinero en su turno de trabajo	trabajo hasta por ocho (8) días.	terminación del contrato de trabajo	
<b>102</b>	Entregar dinero en lugar de combustibles a los conductores empleados de los clientes crédito.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>103</b>	Elaborar las facturas de ventas a crédito incompletas, sin placa, firma, fecha de vencimiento, cantidad de galones, valor total, sin vale de autorización, sin tirilla electrónica de la máquina donde consten placa y galones y sin los demás requisitos establecidos por ley para las facturas de crédito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
<b>104</b>	Utilizar vales de clientes crédito para tanquear otros vehículos que no son propiedad del cliente o que no se están autorizando en el vale.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
<b>105</b>	No elaborar después de terminar el turno su respectivo reporte de planilla.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	

106	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.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
107	Realizar cambios de cheques a personas no autorizadas por la administración en general, colocando en peligro los bienes de la compañía.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
108	Realizar alteración en los precios de las facturas de cobro de los clientes de la empresa.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
109	Elaborar para los clientes, los recibos por venta de combustibles, lubricantes y demás accesorios, por un mayor valor que el registrado o establecido, ya sea con beneficio económico para sí, para un tercero, para beneficio de ambos o inclusive sin que haya lugar a beneficio económico.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
110	Realizar adulteración de los recibos de consumo de los programas promocionales o asignación malintencionada de puntos en estos programas.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
111	Acumular, luego de la venta de combustibles, lubricantes u otros productos, una suma de dinero superior a la que se tiene establecida para consignar en la caja fuerte destinada para este efecto.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
112	Participar activa o pasivamente en la utilización indebida de tarjetas de crédito.	Justa causa de terminación del		

		contrato de trabajo		
113	El no cumplir con el instructivo para las ventas con tarjetas de crédito, colocando en peligro los bienes de la compañía.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
114	Entregar dinero en efectivo sin la debida autorización de la administración en general	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	

115	Llevarse dinero del recaudo de ventas o abonos de clientes, por cualquier circunstancia presentada en la estación de servicio, sin la debida autorización y sin reportarle previamente a la administración general.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
116	Hacer uso indebido de los dineros que recauden de las ventas y de las cuentas por cobrar.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
117	Realizar contaminados o cualquier tipo de daño a los vehículos de los clientes que visiten la estación	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
<b>ESPECIFICAS PARA LOS ADMINISTRADORES DE ESTACIÓN</b>				
118	Realizar préstamos a los empleados o a particulares sin la debida autorización de la administración general.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
119	Dejar acumular los dineros recaudados de las ventas de más de un día.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
120	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.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
121	Realizar cambios de cheques a personas no autorizadas por la administración en general, colocando en peligro los bienes de la compañía.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
122	Realizar adulteración de la base de datos de los clientes y de los programas comerciales.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
123	No tener el respectivo cuidado permitiendo así la contaminación de los productos en el descargue de combustible que se realiza en la estación de servicio.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
124	Participar activa o pasivamente en la utilización indebida de tarjetas de crédito.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
125	Dejar sin la debida protección y en lugares diferentes a los señalados por la empresa, los recursos financieros de la	Justa causa de terminación del contrato de		

	misma.	trabajo		
<b>ESPECIFICAS PARA CONDUCTORES DE CISTERNA</b>				

<b>126</b>	Utilizar el vehículo asignado para diligencias personales.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>127</b>	Entregar el producto transportado a personas o entidades diferentes a las instrucciones dadas por la administración.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>128</b>	Transportar personas u otras mercancías sin la debida autorización de la administración.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>129</b>	Dejar el vehículo parqueado en sitios no autorizados por la empresa.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
<b>130</b>	Realizar reparaciones o cambiar repuestos a los vehículos, sin la debida autorización de la administración	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	Justa causa de terminación del contrato de trabajo	
<b>131</b>	No tener el respectivo cuidado permitiendo así la contaminación de los productos bien sea en el cargue, transporte o descargue de los mismos.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>132</b>	No cumplir con las respectivas normas de seguridad establecidas por la normatividad para el transporte y manipulación de hidrocarburos, en el momento del descargue de los combustibles, poniendo en riesgo su vida, la de sus compañeros y visitantes en general.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		
<b>133</b>	No cumplir con las respectivas normas que requieren las mayoristas al momento del cargue de combustible.	Justa causa de terminación del contrato de trabajo		

**ARTÍCULO 100.** Con relación a las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido:

1. **HL COMBUSTIBLES S.A.S** no reconocerá ni pagará el salario por el tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y el correspondiente a la sanción.
2. El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene a **HL COMBUSTIBLES S.A.S** para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime



conveniente, de acuerdo con la ley, el presente reglamento y el contrato de trabajo.

3. Aquellas conductas en las que no aparezca sanción aplicable después de cierta eventualidad, se entiende que es considerada como falta grave.

**ARTÍCULO 101.** Una falta se considera comprobada:

1. Por la confesión verbal o escrita del empleado.
2. Por la declaración de persona distinta al empleado inculpado, bien sean extrañas o relacionadas con **HL COMBUSTIBLES S.A.S** que sean testigos de los hechos.
3. Por cualquier otro medio de prueba legalmente admitida.

**ARTÍCULO 102.** Por parte de **HL COMBUSTIBLES S.A.S**, son faltas graves y por tanto son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, la reincidencia en la falta cuando ya se hubiese agotado la escala de las sanciones disciplinarias consagradas en este reglamento, salvo que la falta sea de tal gravedad en sí misma, en cuyo caso el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

**ARTÍCULO 103.** Habrá lugar a la terminación del contrato cuando se presenten las causales previstas en la ley, y, además, por parte de **HL COMBUSTIBLES S.A.S**, por las causales anteriormente expuestas, así como por cualquier falta grave calificada como tal en el presente reglamento interno de trabajo y en el contrato de trabajo. Igualmente, por el incumplimiento grave de las resoluciones, órdenes o políticas emanada de **HL COMBUSTIBLES S.A.S**.

**ARTÍCULO 104. CADUCIDAD DE LAS FALTAS.** Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esta misma, se entenderá caducada o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las sanciones previstas en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 105.** Por parte del empleado, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte de **HL COMBUSTIBLES S.A.S**, respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas dentro de las instalaciones de **HL COMBUSTIBLES S.A.S**, por fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por parientes, representantes o dependientes de **HL COMBUSTIBLES S.A.S** con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de **HL COMBUSTIBLES S.A.S** o de sus representantes, que induzcan al empleado a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el empleado no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que **HL COMBUSTIBLES S.A.S** no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por **HL COMBUSTIBLES S.A.S** al empleado en la prestación del servicio.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a **HL COMBUSTIBLES S.A.S**, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**CAPITULO  
XIX  
ACOSO  
LABORAL**

**MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 106.** Definición. Para efectos del presente Reglamento de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

**ARTÍCULO 107.** Modalidades. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre y quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar 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 trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente para 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 108.** Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

1. Haber observado buen comportamiento anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
7. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO:** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia

**Carrera 52 No. 29-49 PBX (4) 2354554 Medellín – Colombia NIT 900.207.854-8 hlcombustibles@hlcombustibles.com**

contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 109.** Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de las causales
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
5. Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 110.** Conducta que constituyen acoso laboral: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de labor 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 los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

**ARTÍCULO 111.** Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
5. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
6. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
7. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**ARTÍCULO 112.** Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: Los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral previstos por la sociedad **HL COMBUSTIBLES S.A.S** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 113.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen Acoso Laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
4. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente;
5. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y
6. Examinar conductas específicas que pudieren configurar Acoso Laboral u otros hostigamientos

en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 114. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** contará con un Comité de Convivencia Laboral, instancia paritaria, preventiva y no sancionatoria, orientada a promover la sana convivencia y prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

El Comité estará conformado por cuatro (4) miembros principales:

- Dos (2) representantes de la empresa, designados por la Gerencia General.
- Dos (2) representantes de los trabajadores, elegidos mediante votación secreta, libre, espontánea y auténtica, con sus respectivos suplentes.

El período de los miembros será de dos (2) años, contados a partir de la comunicación de su elección o designación, con posibilidad de reelección.

Los integrantes deberán acreditar competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, confidencialidad, ética, comunicación asertiva, liderazgo y capacidad de resolución de conflictos.

No podrán ser miembros del Comité quienes:

- a) Tengan sanciones disciplinarias vigentes.
- b) Figuren como denunciados en procesos activos de acoso laboral.
- c) Sean víctimas en casos de acoso laboral en trámite durante los seis (6) meses anteriores a la conformación del Comité.

**ARTÍCULO 115. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral de **HL COMBUSTIBLES S.A.S.** cumplirá las siguientes funciones, conforme a la normativa vigente:

- a) Elegir, por mutuo acuerdo, un presidente y un secretario(a), responsables de la coordinación de las sesiones y del registro de las actuaciones.
- b) Recibir, analizar y dar trámite a las quejas o reportes relacionados con conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral, violencia o afectaciones a la convivencia.
- c) Escuchar de forma individual y confidencial a las partes involucradas, garantizando respeto, imparcialidad y debido proceso.
- d) Propiciar espacios de diálogo y conciliación entre las partes para la solución efectiva de los conflictos.
- e) Formular compromisos y planes de mejora, promoviendo el restablecimiento de la convivencia y la armonía laboral.
- f) Hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos alcanzados.
- g) Recomendar a la Gerencia medidas de carácter preventivo o correctivo para fortalecer la convivencia laboral.
- h) Elaborar informes trimestrales y anuales sobre la gestión del Comité, estadísticas de quejas,

medidas adoptadas y avances.

- i) Reunirse ordinariamente cada tres (3) meses, y de forma extraordinaria cuando la situación lo requiera.
- j) Promover campañas, capacitaciones y actividades permanentes de sensibilización sobre convivencia, prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia de género.

**ARTÍCULO 116. POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL. HL COMBUSTIBLES S.A.S.** reconoce la importancia de mantener un ambiente de trabajo respetuoso, armónico y libre de acoso laboral o sexual, discriminación y violencia.

En desarrollo de esta política, la empresa y el Comité de Convivencia Laboral adelantarán acciones permanentes para:

- Elaborar, actualizar y divulgar el Manual de Convivencia Laboral.
- Capacitar a los trabajadores en resolución de conflictos, comunicación asertiva y relaciones interpersonales.
- Sensibilizar de forma periódica sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Promover la denuncia oportuna y segura, garantizando la confidencialidad, reserva y protección contra represalias.

**HL COMBUSTIBLES S.A.S.** se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de esta política, garantizando un entorno laboral digno, equitativo y libre de cualquier forma de acoso.

**ARTÍCULO 117. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL TRATAMIENTO DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.** Para atender y prevenir conductas que puedan constituir acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral observará el siguiente procedimiento:

1. **Recepción de la queja:** La queja deberá presentarse por escrito, describiendo los hechos, identificando a los involucrados y anexando las pruebas disponibles.
2. **Evaluación inicial:** El Comité verificará si los hechos podrían constituir acoso laboral o situaciones que afecten la convivencia, y citará individualmente a las partes a entrevistas reservadas.
3. **Audiencia de acercamiento:** El Comité generará espacios de diálogo para buscar soluciones concertadas, restableciendo la comunicación entre las partes.
4. **Acuerdo de convivencia:** Si se logra una solución, se dejará constancia escrita en un Acta de Acuerdo de Convivencia, suscrita por las partes y los miembros del Comité.
5. **Remisión a instancias superiores:** Si no se llega a un acuerdo o las conductas persisten, el Comité remitirá el caso a la Gerencia para evaluación y posibles medidas disciplinarias, o informará a la Inspección del Trabajo, según corresponda.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando uno de los miembros del Comité esté involucrado como parte en la queja, será reemplazado por su suplente, garantizando la imparcialidad.

**PARÁGRAFO 2.** Toda la información, actuaciones y decisiones del Comité tendrán carácter confidencial, en protección de los derechos de las partes.



## **ARTÍCULO 118. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO.**

1. **INTERNO:** Se desarrolla dentro de las instalaciones de HL COMBUSTIBLES S.A.S. y busca generar soluciones directas entre las partes.
2. **CONFIDENCIAL:** Toda la información relacionada con las quejas y actuaciones se manejará con absoluta reserva.
3. **CONCILIATORIO:** Se prioriza el diálogo, el entendimiento mutuo y la prevención de futuros conflictos.
4. **IMPARCIAL:** El Comité actuará con neutralidad y equidad.
5. **EFFECTIVO:** Su finalidad es corregir y evitar la repetición de conductas que perturben la convivencia laboral.

**ARTÍCULO 119. GARANTÍAS CONTRA ACTOS DE REPRESALIA.** Con el fin de proteger los derechos de quienes presenten quejas o colaboren en los procedimientos del Comité de Convivencia Laboral, HL COMBUSTIBLES S.A.S. prohíbe cualquier tipo de represalia, sanción, despido o desmejora laboral derivada de la presentación de quejas o participación como testigo.

Estas garantías se extenderán hasta por seis (6) meses posteriores a la queja, conforme a lo previsto en la Ley 1010 de 2006, salvo autorización expresa del Ministerio del Trabajo o decisión judicial.

**ARTÍCULO 120. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL.** Cuando la autoridad competente determine que la queja interpuesta carece de fundamento fáctico o razonable, el trabajador que la haya formulado podrá ser sancionado de conformidad con la Ley 1010 de 2006, sin perjuicio de las acciones disciplinarias internas que correspondan.

## **CAPITULO XX DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 121.** Se entiende que este Reglamento hace parte de los contratos de trabajo que celebre **HL COMBUSTIBLES S.A.S** independiente de la modalidad utilizada.

**ARTÍCULO 122.** A todas las personas que presten sus servicios a **HL COMBUSTIBLES S.A.S** bajo la modalidad de contrato de trabajo, al inicio de la relación laboral, se les dará a conocer el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 123.** Una vez cumplida la obligación del artículo 17 de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, la Empresa deberá publicar el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**ARTÍCULO 124.** El presente reglamento estará vigente a partir de su correspondiente publicación en los términos indicados en el artículo anterior.



Para constancia se firma en la ciudad de Medellín el día dieciséis (16) del mes de julio del 2025 por el Representante Legal principal de la empresa.

---

**GLORIA ISABEL LONDOÑO SIERRA**

CC 43.554.165 de Medellín

Representante Legal

HL COMBUSTIBLES S.A.S

NIT 900.207.854-8