

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO BRASERV PETRÓLEO LTDA.

SUCURSAL COLOMBIA.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por BRASERV PETROLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIANA (en adelante la “Empresa” o “Braserv”), Nit. No. 900.563.833-9, entidad legalmente constituida, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, D.C., en la Calle 98 No. 10 – 32 Of. 201 y con bases de operaciones actualmente en Barrancabermeja (Santander), Bogotá, D.C. y Acacías (Meta). A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables para el trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES

DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.- Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa debe anexar para su contratación los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida con información completa de datos personales, educación, experiencia laboral y referencias personales, que se puedan verificar.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local a solicitud de los padres, y a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
- d) Certificado de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, tipo de contrato de trabajo, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado. (Excepto los casos de primer empleo o para aquellos cargos que no se necesita experiencia).
- e) Fotocopia de los diplomas de los estudios realizados.
- f) Tarjeta, matricula o licencia para ejercer la profesión, si la ley así lo determina y según sean requeridos para el cargo.
- g) Resultado del Examen médico ocupacional realizado por el médico especialista en salud ocupacional designado por la Empresa.
- h) Certificación expedida por la EPS y copia de su historia laboral emitido por su AFP (FONDO DE PENSIONES) de las entidades que estuvo afiliado por última vez e Informar el Fondo de Cesantías al cual se encuentra afiliado.
- i) El trabajador entregará, además, todos los documentos que determine la Empresa para llevar a cabo su vinculación a la misma y para realizar su afiliación a la seguridad social.
- j) Cualquier otro documento que requiera la Empresa durante el proceso de vinculación del candidato.

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

PARÁGRAFO 2.- La Empresa podrá contratar una firma de outsourcing especializada en el proceso de selección para la vinculación del personal de acuerdo con los perfiles y necesidades de sus clientes, de otra parte, podrá autorizar a la firma a realizar pruebas psicotécnicas, estudios de seguridad, etc. Así mismo, podrá practicar en laboratorios e IPS las evaluaciones medicas ocupacionales de acuerdo con el profesiograma del control de trabajo.

Braserv surte sus procesos de selección y vinculación de personal operativo en las áreas de operaciones mediante los procedimientos adoptados mediante Ley 1636 de 2013 y sus decretos reglamentarios, normas mediante las cuales se creó el Servicio Público de Empleo, como componente de este mecanismo y herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo y para el sector de hidrocarburos.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3.- El periodo de prueba se encuentra estipulado en el contrato de trabajo que cada aspirante firma al ingresar a Braserv, tiempo durante el cual Braserv estudiará las aptitudes del trabajador, y este evaluará las conveniencias de las condiciones de trabajo.

El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 4.- Una vez admitido el aspirante o trabajador podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 5.- El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo. Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6.- Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuará al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7.- Braserv considera como trabajadores accidentales o transitorios, aquellos empleados que ocupen labores de corta duraciones no mayores a 1 mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho a recibir como contraprestación por su servicio un salario mensual que corresponda a lo preestablecido por Braserv administrativamente, ajustándose a los requisitos de la Empresa, al descanso remunerado en dominicales y festivos, y a todas las prestaciones legales señaladas en el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V HORARIO

DE TRABAJO

ARTÍCULO 8.- El horario laboral que tiene Braserv establecido es el siguiente:

1. Personal administrativo/ordinario:

Días laborables: lunes a viernes

Mañana: 8:00 am (hora de entrada)

Tarde: 5:30 pm (hora de salida de lunes a jueves)

5:00 pm (hora de salida de viernes) Hora de almuerzo: Una hora de almuerzo

2. Personal administrativo/Proyecto Sierra Col Energy

Días laborables: lunes a viernes

Mañana: 8:00 am (hora de entrada)

Tarde: 5:30 pm (hora de salida de lunes a jueves)

5:00 pm (hora de salida de viernes) Hora de almuerzo: Una hora de almuerzo

3. Personal administrativo y staff

El horario de trabajo se ajustará a una jornada ordinaria máxima, en los turnos y dentro de los horarios que el Empleador determine de acuerdo con las exigencias contractuales del cliente, la zona geográfica del país y las necesidades propias de la operación. En atención a tales requerimientos, el Empleador podrá implementar turnos especiales de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, así como jornadas diarias flexibles distribuidas en máximo seis días a la semana, garantizando un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo.

4. Personal de campo:

El horario de trabajo se ajustará a una jornada ordinaria máxima, en los turnos y dentro de los horarios que el Empleador determine de acuerdo con las exigencias contractuales del cliente, la zona geográfica del país y las necesidades propias de la operación. En atención a tales requerimientos, el Empleador podrá implementar turnos especiales de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, así como jornadas diarias flexibles distribuidas en máximo seis días a la semana, garantizando un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo.

PARÁGRAFO 1.- Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse y organizarse en los términos indicados en el artículo 165 del C.S.T., en concordancia con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 165 C.S.T.).

JORNADA LABORAL FLEXIBLE. - (artículo 51 Ley 789 de 2002) modificó el inciso primero del literal c) e incluyó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Empresa y el trabajador podrán:

Acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria en los términos del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. (artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 2.- Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21 Ley 50 de 1990). Cuando se haya implementado la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, se exonera

a la Empresa de dar aplicación a lo dispuestos en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, sobre actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 3.- De conformidad con lo previsto en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, la Empresa se acoge a la implementación gradual de la disminución de la jornada máxima legal de que trata esta Ley, en la forma prevista, a saber:

A partir del 15 de julio de 2026, se reducirán dos (2) horas a la jornada máxima legal semanal, a partir de dicha fecha y en adelante, en cuarenta y dos (42) horas semanales.

En la misma proporción se reducirán los beneficios de ley 50 de 1990 en la materia que se dediquen, exclusivamente en actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9.- Trabajo ordinario y nocturno. (Art. 160 C.S.T. modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025):

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (06:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (06:00 a.m.).

PARÁGRAFO. Las nuevas disposiciones sobre trabajo nocturno serán aplicadas desde el 25 de diciembre de 2025 de conformidad a lo señalado en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. (Artículo 159 C.S.T.)

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

PARÁGRAFO 1. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa. (Art. 162 C.S.T modificado por el Art. 12 de la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 2. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. (Art. 162 C.S.T modificado por el Art. 12 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

ARTÍCULO 13. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado o más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 ordinal 2 C.S.T.).

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

ARTÍCULO 14. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 09 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (art. 22 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 23 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3. EXCEPCIÓN A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL. - Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo (artículo 162, C.S.T.).

PARÁGRAFO 4. CAMBIO EN LA JORNADA. - Los cambios que se hagan en la jornada de trabajo no implicaran desmejora de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la Empresa deberá notificarlos al trabajador con la debida anticipación.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15.- Serán días de descanso obligatorio remunerado para el personal administrativo, los domingos y festivos que sean reconocidos como tales en la legislación laboral.

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días festivos de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen, el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 de 1983, artículo 1o).

PARÁGRAFO 1.- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990, artículo 26, num. 5o.), lo cual se reconocerá para el personal que no trabaja por turnos quienes tienen su remuneración y descanso se reconoce de acuerdo con el turno programado y laborado.

PARÁGRAFO 2. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

PARÁGRAFO 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

ARTÍCULO 16. Los trabajadores podrán ser asignados a trabajar en días domingos y/o festivos, remunerándose dicho trabajo de la siguiente manera (Art. 179 C.S.T., mod. Art. 14 Ley 2466 de 2025)

El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien (100%) por ciento sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

PARÁGRAFO 1. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

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

PARÁGRAFO 2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO 3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 4. Aviso sobre trabajo en día de descanso obligatorio. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T.).

PARÁGRAFO 5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 6. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingo durante el mes calendario. (Ley 789 de 2002, Art. 26)

ARTÍCULO 17. El descanso en los domingos tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 (Art.172 C.S.T. mod. Art. 25 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18. Descanso remunerado en la época del parto.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratara 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.
3. Para los efectos de la licencia 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.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo 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 ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, BRASEV como 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.

5. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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.

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:

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

Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

PARÁGRAFO 1.- Licencia de paternidad. Se reconocerán dos (2) semanas remuneradas por Licencia de Paternidad consagrada en la ley 2114 de 2021 y opera por los hijos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al

momento de la entrada en vigor de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

PARÁGRAFO 2: 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 artículo 236 del Código de Sustantivo del Trabajo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

PARÁGRAFO 3.- 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 período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 19.- El empleador sólo estará obligado a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. Como remuneración del descanso dominical el trabajador recibirá el valor del salario de un día ordinario de trabajo, aún en el caso de que el domingo coincida con otro día de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 20.- La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, señalada en este Reglamento, se liquidará en la misma forma que el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 21.- El trabajo en domingos o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que se tenga derecho por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en la ley.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 22.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante 1 año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, artículo 186, num. 1o).

ARTÍCULO 23.- La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente a su causación y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer al empleado con 15 días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 187).

ARTÍCULO 24.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, artículo 188).

ARTÍCULO 25.- La Empresa y sus trabajadores, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Ley 1429 de 2010, artículo 20).

ARTÍCULO 26.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de 6 días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza de conformidad con el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 27.- Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 28.- Braserv llevará un registro de vacaciones donde se indique claramente las fechas de vacaciones de cada empleado, un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1967, artículo 50).

PARÁGRAFO. - En los contratos a término fijo inferior a 1 año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 50 de 1990, artículo 3o, par.).

CAPÍTULO IX

PERMISOS

ARTÍCULO 29.- La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos establecidos en el artículo 57 del C.S.T modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 25 de junio de 2025.

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3o de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias y la duración de la licencia será determinada por la Compañía de manera razonable a dichas circunstancias. En todos los casos, el trabajador deberá aportar los soportes que acrediten suficiente y razonablemente la grave calamidad doméstica.
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el

funcionamiento de la empresa. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso deberá darse con mínimo con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Estos permisos no se descontarán ni se compensarán en tiempo y se autoriza previa comunicación del trabajo con la debida anticipación. (Núm. 6. Art. 57 C.S.T.)

La Empresa concederá al trabajador la licencia de paternidad y a la trabajadora en estado de embarazo la licencia de maternidad, así como la licencia paternal compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación (Art. 236 C.S.T., mod. Ley 1822 de 2017 y el Artículo 2 de la Ley 2114 de 2021).

PARAGRAFO. - Los trabajadores podrán solicitar permisos o licencias para ausentarse o no asistir al trabajo diferentes a los enunciados en este artículo o a los demás que por ley se deben otorgar, y la Empresa se reserva el derecho de concederlos o negarlos.

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 30.- Formas y libertad de estipulación:

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

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

El anterior salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el 70%.

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Ley 50 de 1990, artículo 18).

Periodos de pago: los pagos se realizan mes vencido.

ARTÍCULO 31.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que este autorice por escrito, indicando la manera en que Braserv debe realizar el depósito en la cuenta bancaria indicada. El pago se realizará en moneda legal colombiana.

CAPÍTULO XI

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

Es obligación de Braserv 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, en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) - antes programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 32.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por las entidades del sistema integral de seguridad social a las cuales se encuentren afiliados los trabajadores.

ARTÍCULO 33.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la Empresa, 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 34.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos la Empresa haya ordenado para cada caso. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

La inobservancia de este artículo constituye falta grave y le permite a la empresa dar por terminado el contrato de trabajo, por inobservancia de la norma, teniendo en cuenta que se hace imperioso y obligatorio que todo trabajador de la compañía acepta al momento de su vinculación cumplir con las normas internas de seguridad y salud en el trabajo y demás directrices internas, entre ellas lo dispuesto en este reglamento interno de trabajo, con el cual se establece que la compañía en pro de velar por la salud del trabajador puede ordenar tratamientos o exámenes preventivos, los cuales deben ser acatados por el trabajador so pena de incurrir en una falta grave.

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. - El grave incumplimiento de algún trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos profesionales o comunes, adoptados en forma general ó específica, y/o que se encuentren dentro del SGSST de Braserv, publicados y dados a conocer a los trabajadores, serán considerados como faltas graves y por ende su violación dará lugar a la terminación con justa causa de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 36.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que considere necesarias y suficientes para

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

ARTÍCULO 37.- En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato o a la Gerencia de Recursos Humanos para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 38.- BRASERV a través del área de salud ocupacional y del área de recursos humanos – o quien haga sus veces - llevará las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Empresa, deberá ser informado por la Empresa a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 39.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo y cuidar su lugar de trabajo, así como el cuidado de los equipos, herramientas de trabajo y máquinas que utiliza.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido, obrar con espíritu de colaboración en el orden moral.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez y buena voluntad.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores.

j) Dar cumplimiento a las políticas, manuales, instructivos y demás directrices internas establecidas por la Empresa.

k) Dar cumplimiento a lo establecido en el código de ética.

l) Los trabajadores que reciban propuestas de otra compañía, deben velar por la entrega formal del cargo, en los plazos y términos que se señalen en su contrato de trabajo, derivado de la profesión u oficio que desempeñen.

m) Los trabajadores de Braserv se obligan a cumplir con la política de control al SAGRILAFT y PTEE, por tratarse de lineamientos generales adoptados por la Empresa y que le permitan estar en condiciones de identificar, evaluar, prevenir y mitigar el Riesgo y establecer consecuencias y las sanciones frente a su inobservancia. Se trata del Régimen de Autocontrol y Gestión del Riesgo del Lavado de Activos y/o canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas o el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, o cuando se pretenda el ocultamiento de Activos provenientes de dichas actividades, lo cual no es permitido en la compañía y sancionable por su inobservancia.

Las contingencias inherentes se materializan a través de riesgos tales como el Riesgo de Contagio, Riesgo Legal, Riesgo Operativo, Riesgo Reputacional y los demás a los que se expone la Empresa, con el consecuente efecto económico negativo que ello puede representar para su estabilidad financiera, cuando es utilizada para tales actividades.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 40.- El orden jerárquico operativo de la Empresa estará determinado por la estructura organizacional vigente y, de acuerdo con los cargos actualmente existentes, se establece el siguiente:

Country Manager, Directores Ejecutivos, Gerencias, Superintendencias, Coordinaciones, Supervisiones, Cargos estratégicos, Cargos Operativos, Asistentes.

PARÁGRAFO 1.- De los cargos mencionados, estarán facultados para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa los Gerentes y Superintendentes de Operaciones, o las personas en quienes estos deleguen expresamente tal función, según corresponda. La segunda instancia en los procedimientos disciplinarios estará a cargo del Country Manager o de quien este delegue formalmente dicha atribución.

PARÁGRAFO 2.- De acuerdo con las condiciones contractuales y operativas de cada cliente, la Empresa podrá establecer un orden jerárquico específico para la ejecución de los servicios, atendiendo las particularidades de cada contrato y la naturaleza de la operación.

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 41.- Queda prohibido emplear a los menores de 18 años en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de 18 años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2o y 3o).

ARTÍCULO 42.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o causticas.
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas. o) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social y Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO XVI CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 43.- Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO 1.- Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2.- Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 3.- El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

PARÁGRAFO 4.- Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.

ARTÍCULO 44.- Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

Parágrafo: Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTÍCULO 45.- Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15) u veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederá los recursos de ley.

PARÁGRAFO. - La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (L787/2002, art 33).

ARTÍCULO 46.- Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".

PARÁGRAFO. - Los recursos de la monetización se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 47.- Son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 22 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, una orden para que el trabajador se practique un examen médico de retiro. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

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

9. Abrir, llevar al día los registros de horas extras y entregar a los trabajadores una copia diaria del registro de horas extra.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la Empresa comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Previo a la recolección, tratamiento, almacenamiento y transferencia de datos personales de los trabajadores, la Empresa solicitará a cada trabajador su autorización expresa y por escrito para el tratamiento de sus datos personales.

14. La Empresa deberá contar con una Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales. Cualquier cambio en la política que no guarde relación con la autorización para el procesamiento de datos personales brindada por cada trabajador, será comunicado por la Empresa a más tardar al momento de implementar la nueva política. La Empresa solicitará una nueva autorización si el cambio en la política así lo requiere.

En los casos que no sea posible poner a disposición del titular la política de tratamiento de datos personales, la Empresa deberá informar por medio de un aviso de privacidad al titular de los datos, sobre la existencia de tal política, su finalidad y la forma de acceder las misma.

15. Socializar la Ley 1010 de enero 23 de 2006, sobre ACOSO LABORAL, y aplicar los mecanismos establecidas en el mismo.

16. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

17. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

18. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

Entre 100 y hasta 200 trabajadores -	2 trabajadores con discapacidad.
Entre 201 y hasta 300 trabajadores -	4 trabajadores con discapacidad.
Entre 301 y hasta 400 trabajadores -	6 trabajadores con discapacidad.
Entre 401 y hasta 500 trabajadores -	8 trabajadores con discapacidad.
Entre 501 y hasta 600 trabajadores -	10 trabajadores con discapacidad.
Entre 601 y hasta 700 trabajadores -	11 trabajadores con discapacidad.
Entre 701 y hasta 800 trabajadores -	12 trabajadores con discapacidad.

19. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

20. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 48.- Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que

no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

- 3) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le haya facilitado la Empresa y las materias primas sobrantes.
- 4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5) Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- 6) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
- 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 cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 8) Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
- 9) Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con toda puntualidad al trabajo, según el horario señalado por la Empresa y establecido por el Reglamento, o en cada contrato de trabajo.
- 10) Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de la Empresa establecidos en el Reglamento, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.
- 11) Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciere la Empresa en todas sus actividades.
- 12) Realizar personalmente el mantenimiento simple y rutinario de los elementos a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo en el sitio de su trabajo.
- 13) Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, que sufran las máquinas, instalaciones de la Empresa por leves que ellos sean.
- 14) Portar el carné de identificación exigido por la Empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea exigido.
- 15) Someterse a los registros y requisas indicados por la Empresa.
- 16) Someterse a las pruebas de alcoholemia y demás pruebas científicas prescritas por la Empresa, prescritas para todo el personal.
- 17) Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Empresa y en los cuales se haya seleccionado como participante, dentro del horario de trabajo.

- 18) Asistir a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la Empresa dentro del horario de trabajo.
- 19) Vestir constantemente en debida forma durante todas las horas laborales, los overoles, vestidos y prendas y/o uniformes, que para la ejecución de sus servicios le haya proporcionado la Empresa.
- 20) Dejar las prendas personales de vestir en los sitios indicados por la Empresa durante la jornada de trabajo.
- 21) Presentarse a laborar y mantenerse en cuidadoso estado de limpieza y aseo personal, durante toda la jornada de trabajo.
- 22) Mantener en toda ocasión un buen trato cordial, cortes y buenas maneras para con los directivos de la Empresa, sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y en especial con socios y usuarios de la Empresa.
- 23) Portar los uniformes en la forma prescrita en el presente Reglamento en toda actuación laboral.
- 24) Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le haya indicado las instrucciones de su superior inmediato.
- 25) Laborar horas extras cuando así lo indique Braserv.
- 26) Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
- 27) Reasumir sus funciones al vencimiento de las licencias, permisos o vacaciones.
- 28) Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
- 29) Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo de Braserv.
- 30) En los computadores asignados por la Empresa solo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por la Empresa.
- 31) Los computadores asignados por la Empresa solo podrán ser utilizados por los empleados en las labores asignadas por la Empresa.
- 32) Los programas o software propiedad de la Empresa no podrán ser entregados a ningún título a personas pertenecientes a la Empresa no autorizados de conformidad con lo previsto en el literal a) del presente numeral ni tampoco a terceros ajenos a la Empresa.
- 33) Los empleados en ningún caso podrán introducir a las instalaciones de la Empresa computadores o programas que no sean propiedad de esta. Tampoco podrán copiar programas o software bien sean propiedad de Braserv o de un tercero.

- 34) Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas las máquinas, herramientas y en general todos los elementos de trabajo, para evitar su pérdida o deterioro.
 - 35) Preguntar, consultar o asesorarse cuando tenga dudas sobre la forma de realizar el trabajo asignado.
 - 36) Ejecutar por sí mismo, labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos, maquinaria, vehículos, herramienta y materiales a su cargo, limpieza correcta y presentación del equipo y de su sitio de trabajo.
 - 37) Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en el hasta la terminación de su jornada. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
 - 38) Cumplir con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Manual de Funciones y Responsabilidades, Manuales y Procedimientos internos para la clasificación de residuos y en general las políticas de la Empresa.
 - 39) Reflejar en su actuar el cuidado y la protección del medio ambiente.
 - 40) Cumplir de manera oportuna y eficaz con los requerimientos de la Empresa tales como, pero sin limitarse a: remisiones de control por parte de la E.P.S. y en general actualización de documentos solicitados por la Empresa.
 - 41) Utilizar los equipos de protección personal que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo a los que este expuesto.
- Obligaciones especiales en materia de cumplimiento frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- 42) Dar información clara y veraz respecto a su estado de salud y condiciones de trabajo.
 - 43) Asistir y participar en las actividades que se programen de HSEQ.
 - 44) Colaborar en la difusión de las actividades.
 - 45) Cumplir con las normas y procedimientos de seguridad de la Empresa y de aquellas correspondientes a cada cliente para el cual se esté prestando el servicio.
 - 46) Conocer los aspectos legales del programa de HSEQ, los cuales serán dados a conocer por la Empresa.
 - 47) Velar por el adecuado control de riesgos identificados en la Política de SG- SST.
 - 48) Portar los elementos de protección personal y conservar aseados y ordenados los lugares de trabajo.
 - 49) Conocer y entender las políticas de H.S.E.Q., los objetivos y metas propuestas y todas las normas relacionadas con sus respectivos puestos de trabajo.

- 50) Conocer el Panorama General de Riesgos de las actividades, sitio de trabajo y participa activamente en el control de los diferentes riesgos y aplicación correcta de las medidas de prevención, protección y control.
- 51) Cumplir estrictamente con todas las normas e instrucciones sobre H.S.E.Q
- 52) Dar buen uso y mantenimiento a los elementos de protección personal que la Empresa le suministre.
- 53) Detectar condiciones y prácticas inseguras en los sitios de trabajo o en el medio ambiente e informa inmediatamente al Supervisor, al Ingeniero o toma la acción inmediata si el caso lo amerita.
- 54) Participar activamente en todas las reuniones de H.S.E.Q. con sus compañeros de trabajo y da sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo.
- 55) Conocer los Planes de Emergencia del frente de trabajo y participa activamente en él.
- 56) Participar en todas las actividades de inducción, capacitación y entrenamiento en materia de H.S.E.Q
- 57) Trabajar en forma seria y responsable, evitando actuar con descuido, brusquedad y/o jugar en las áreas de trabajo o circulación, todo aquello perjudica la gestión de H.S.E.Q
- 58) Abstenerse de operar máquinas y equipos sin la experiencia o sin la debida autorización.
- 59) Es de absoluta obligación reportar los incidentes, actos y/o condiciones inseguras que atenten con la gestión en H.S.E.Q y participar en la investigación de los incidentes, cuando el caso lo amerite.
- 60) El trabajador que tenga personal a cargo debe participar en las investigaciones de los accidentes e incidente que se presenten.
- 61) Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los Reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de la Empresa.
Obligaciones en materia de estándares de calidad.
- 62) Los trabajadores que ocupen cargos con un equipo a cargo, deberán diseñar e implementar sistemas para garantizar el cumplimiento de estándares de calidad en su área de responsabilidad.
- 63) Garantizar el correcto diligenciamiento de los registros generados por cada actividad en materia de estándares de calidad.
- 64) Garantizar el buen uso de los documentos del SIG.
- 65) Participar en las capacitaciones programadas relacionadas con cumplimiento de estándares de calidad.
- 66) Reportar acciones preventivas.

- 67) Proponer acciones para la mejora.
- 68) Reportar servicios frente a los cuales no exista conformidad.

ARTÍCULO 49.- 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 y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% del salario y de las prestaciones sociales, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un 50% del salario y de las prestaciones sociales, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

11. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1o del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ARTÍCULO 50.- Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer de la Empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa, así como consumirlos o emplearlos en provecho propio.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, se prohíbe su consumo durante las jornadas de trabajo. El consumo restringido del tabaco solo está permitido en las áreas autorizadas para tal fin.
- 3) Mantener dentro de la Empresa o los lugares en donde se estén desarrollando proyectos, en cualquier forma o cantidad bebidas embriagantes, tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante.
- 4) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 5) Llegar al lugar de trabajo después de la hora de inicio del turno sin justa causa.
- 6) Retirarse de su trabajo durante la jornada laboral, aun por un periodo breve, sin autorización de su jefe inmediato.
- 7) Ocuparse durante las horas de trabajo en actividades diferentes a aquellas que le estén encomendadas.
- 8) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 9) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 10) Dormir en horas de trabajo.
- 11) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 12) Sobre facturar o dejar de cobrar productos en las cuentas de los clientes.
- 13) Negarse a trabajar en el turno que le asigne la Empresa.
- 14) Abstenerse de utilizar la dotación, así como los elementos de protección suministrados por la Empresa según el cargo.
- 15) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.

- 16) Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
- 17) Convocar y/o realizar reuniones en las locaciones de la Empresa, de cualquier índole, en horas laborales sin el pleno permiso del superior jerárquico.
- 18) Realizar cualquier acto que perjudique la conservación y normal funcionamiento de las instalaciones, dependencias o elementos de la Empresa.
- 19) Permitir o facilitar la entrada a las instalaciones de la Empresa a personas ajenas a esta, aun en horas laborales, sin previo consentimiento de las personas encargadas de seguridad y del jefe inmediato.
- 20) Utilizar sin el previo permiso de su superior los elementos y equipos de comunicación de propiedad de la Empresa, o de sus socios y usuarios.
- 21) Alterar, desperdiciar o permitir que por acción u omisión se deterioren las materias primas de cualquier naturaleza que se emplean en la Empresa o los productos que se elaboren en esta.
- 22) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad y la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas o utensilios de trabajo o el lugar donde se desempeñe la labor.
- 23) Distraer la actividad durante las horas de trabajo con juegos o burlas o lecturas distintas a las labores o en cualquier forma.
- 24) Retirar de los archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita de la Empresa.
- 25) Esconder trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a sus superiores.
- 26) Rendir información, declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de la Empresa o le causen trastornos en sus actividades.
- 27) Pelear o provocar riñas o discusiones; amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus superiores o compañeros de trabajo.
- 28) Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros o superiores dentro y fuera del trabajo.
- 29) Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso de la Empresa.
- 30) Mantener el sitio de trabajo, las máquinas o herramientas que tengan asignadas sucias o desordenadas y no reportar su mal estado.
- 31) No obedecer las órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con las labores asignadas al trabajador.

- 32) Utilizar los uniformes de dotación en lugares o sitios ajenos a la Empresa sin previa autorización.
- 33) Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior.
- 34) Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o mala calidad en los productos o servicios prestados y que causen gastos o perjuicios a Braserv.
- 35) Revelar los secretos técnicos, comerciales o financieros o dar a conocer asuntos de carácter reservado que causen perjuicio a la Empresa.
- 36) Elaborar y/o suministrar a terceros sin autorización expresa, especificaciones y datos relacionados con el personal, la Empresa, los sistemas y procedimientos del Empleador.
- 37) Faltar al respeto a sus superiores o a sus compañeros de trabajo.
- 38) Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Empresa.
- 39) Es prohibido que los trabajadores reciban ordenes de personal ajeno a la compañía, y si así lo hicieren debe ponerlo en conocimiento del jefe inmediato antes de ejecutar cualquier acción que pueda poner en peligro la operación, o su integridad personal o la de sus compañeros.
- 40) Se prohíbe conducir con exceso en los Límites de velocidad. Los vehículos de la Empresa no son de uso particular, solo para las labores asignadas por la Empresa.
- 41) Los trabajadores solo se pueden desplazar a sus sitios de trabajo y regreso a su residencia en los servicios de transporte contratados o dispuestos por la Empresa. No pueden concurrir en vehículos propios o de terceros sin autorización de su jefe inmediato, lo cual solo podrá ocurrir en eventos de fuerza mayor y con autorización previa.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 51.- La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 52.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de 10 minutos en la hora de ingreso sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de 1 día o llamado de atención; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de 1 día o llamado de atención; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por 3 días o llamado de atención.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por 3 días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 8 días.

3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por 8 días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida laboral, suspensión en el trabajo hasta por 8 días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

La acumulación de tres (3) llamados de atención, o la ocurrencia por tercera vez de una falta leve que haya sido objeto de proceso disciplinario y sanción, constituirá justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ARTÍCULO 53.- Constituyen faltas graves:

- 1) El retardo hasta de 10 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- 2) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 3) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 4) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 5) Sustraer de la Empresa, fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
- 6) Presentarse al trabajo, en las instalaciones de la Empresa o en las áreas de operación en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol, o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, se prohíbe su consumo durante las jornadas de trabajo.
- 7) Conservar y portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o en las áreas de operación a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

- 8) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 9) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 10) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
- 11) Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
- 12) La reincidencia en faltas leves por tres veces consecutivas.
- 13) Causar daños y perjuicios a los bienes y personal de la Empresa.
- 14) No asistir a las capacitaciones organizadas por la Empresa.
- 15) No cumplir con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Manual de Funciones y Responsabilidades, Manuales y Procedimientos internos para la clasificación de residuos y en general las políticas de la Empresa.
- 16) Realizar cualquier desviación de la disciplina operativa, omisión o incumplimiento de procedimientos, así como la ejecución de tareas mediante atajos o prácticas no autorizadas, que produzcan o puedan producir incidentes, accidentes operacionales, pérdidas económicas o afectaciones reputacionales para la empresa con el cliente, independientemente de que generen o no Tiempo No Productivo (NPT).

PARÁGRAFO 1.- Cuando se trate de faltas graves se dará terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa.

PARÁGRAFO 2.- La graduación de las faltas se hará de acuerdo con la Matriz de desviaciones y consecuencia adoptado por Braserv.

- a) Incumplimiento o no reporte de desviación al REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.
- b) Incumplimiento o no reporte de desviación al CONTRATO DE TRABAJO
- c) Incumplimiento a la POLÍTICA DEL PESV
- d) Incumplimiento o no reporte de desviación a la POLÍTICA INTEGRAL HSEQ Se incorpora al Presente RIT para su aplicación la Matriz.
- e) Demás políticas internas de la empresa

CAPÍTULO XIX

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

ARTÍCULO 54.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Antes de aplicar una sanción disciplinaria o de terminar el contrato de trabajo con justa causa, la empresa deberá permitir al trabajador implicado defenderse de los cargos o faltas que se le imputan, mediante un procedimiento que, partiendo de la presunción de inocencia, garantice su derecho a contradecir las pruebas e incluya la motivación para la decisión.

El proceso disciplinario se adelantará en los siguientes términos:

1. El proceso disciplinario iniciará dentro de los siete (7) días, contados a partir del día de la ocurrencia de la presunta falta. No obstante, en aquellos eventos en que por la naturaleza del hecho el empleador no podía haber tenido conocimiento en el momento en que éste tuvo lugar, tales como faltantes de inventario, herramientas, irregularidad documental, presunta comisión de un delito, y/o el no reporte de desviaciones de disciplina operativa, en estos casos el término se contará desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento.
2. Dentro del término establecido en el numeral anterior, el empleador enviará una comunicación escrita al trabajador y al sindicato. La entrega de la comunicación al trabajador se hará de forma personal cuando se encuentre activo en campo.

En caso contrario, se hará mediante correo electrónico. La entrega de la comunicación al sindicato se hará, en todos los casos, mediante correo electrónico.

3. Dado el caso en que el trabajador no cuente con correo electrónico, o que no tenga conocimiento de su funcionamiento, la empresa se compromete a ayudarles a crear una cuenta electrónica.

La comunicación referida en el numeral anterior, contendrá lo siguiente:

- a) Lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos.
- b) Relación de los hechos que dan lugar al inicio del proceso disciplinario.
- c) Relación de las obligaciones presuntamente incumplidas y/o de las presuntas faltas.
- d) Relación de las pruebas con que cuenta la empresa al momento de la citación, incluyendo la versión libre.
- e) La calificación de la falta de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.
- f) Si el trabajador así lo desea, podrá estar acompañado por dos (2) representantes del sindicato.

Transcurridos Cinco (5) días calendario después de la entrega de la comunicación, el trabajador deberá presentarse ante la persona que se indique a fin de suministrar explicaciones / rendir descargos sobre los hechos imputados. A más tardar en dicha diligencia podrá el trabajador presentar y allegar las pruebas que considere pertinentes para soportar su defensa y podrá controvertir aquellas de las cuales recibió traslado. En este caso, se aclara que para que el cómputo de los días, no se tendrá en cuenta el día de la entrega de la citación.

4. El empleador, a través de sus representantes, deberá oír al trabajador inculpado, quien podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical.
5. Dentro de los cinco (5) días siguientes a los descargos la empresa notificará al trabajador la decisión correspondiente.
6. Frente a la decisión adoptada por la empresa el Trabajador podrá interponer recurso de apelación dentro de los cinco (5) días siguientes contados a partir de la notificación de la decisión adoptada por la Empresa para ser resuelto por el superior jerárquico de quien tomó la decisión.

La decisión quedará en efecto suspensivo hasta tanto se resuelva el recurso de apelación. El término para resolver el recurso de apelación por parte del superior será de cinco (5) días.

PARÁGRAFO 1. - Los términos previstos en esta norma se suspenderán en caso de licencias, descansos o vacaciones.

PARAGRAFO 2.- s procesos administrativos laborales serán gestionados desde su inicio hasta su conclusión por el área jurídica de la empresa, el área de Gestión Humana o la persona que estas designen para tal fin.

ARTÍCULO 55.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XX

RECLAMOS - PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 56.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo del área Recursos Humanos, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad, y ante la Comisión Estatutaria de reclamos pactada con los sindicatos de industria coexistentes.

ARTÍCULO 57.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, en los términos y oportunidades pactadas en la convención colectiva de trabajo vigente.

CAPÍTULO XXI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 58. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva

conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 59. 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:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 60. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento, como lo establecen la resolución 3461 de 2025 frente a la conformación del comité de convivencia laboral:

1. Conformación: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación assertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

2. Reglamento de funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

3. Periodo de vigencia: El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

4. Funciones: El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

	Actuación o procedimiento	Termino
1.	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	5 días calendario
2.	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.	5 días calendario Se puede ampliar por diez (10) días más previa justificación escrita

3.	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	5 días calendario
4.	Adelantar reuniones con el fin de crearan espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	5 días calendario Se puede ampliar por diez (10) días más previa justificación escrita
5.	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6.	En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el CCL, informará a la alta dirección de la empresa y cerrará el caso.	Remisión en máximo a los quince (15) días calendario , una vez, se verifique el incumplimiento.

7.	Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas.	5 a 10 días calendario.
8.	Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el CCL a las dependencias de GH y SST de la empresa.	Mensual
9.	Elaborar informes trimestrales y 1 informe anual sobre la gestión del CCL que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección dé la empresa.	Trimestral/Anual.
10.	Presentar un informe anual de resultados de la gestión del CCL y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente. ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.

5. Reuniones ordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

6. Reuniones extraordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaría técnica.

7. Responsabilidades de la Empresa Entre las responsabilidades que tendrán los empleadores frente a la conformación, manejo y/o regulación de los comités de convivencia laboral se tiene las siguientes:

Medidas Preventivas

- Se deberá formular una política de prevención de acoso laboral
- Se deberá elaborar un manual de convivencia.
- Ejecutar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género, etc.
- Se realizarán acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y los trabajadores que forman parte del CCL, para llegar a una solución efectiva de, las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.

- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer^A un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

Medidas Correctivas

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando, una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores-de riesgo que están generando-violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el 'médico laboral de la EPS, el, médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomiendan; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

Recursos para el funcionamiento del CCL

- Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.
- Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
- Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.

CAPITULO XXII

ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

ARTÍCULO 61.- Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 62.- Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 63.- Obligaciones especiales de El empleador.. Con el fin de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, El empleador., se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

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

CAPÍTULO XXIII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 64.- DEFINICIONES. Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 65.- CONDICIONES DE EQUIPOS: el teletrabajador contará con equipos de última tecnología que serán suministrados por la EMPRESA, equipos que pueden ser TABLET, COMPUTADORES PORTATILES, COMPUTADORES DE ESCRITORIO, TELEFONOS MOVILES CON ACCESO A INTERNET O PLAN DE DATOS, siendo los mismos de propiedad de la empresa.

ARTÍCULO 66.- CONDICIONES DE USO: Los equipos que en virtud del contrato de teletrabajo sean suministrados al teletrabajador serán única y exclusivamente usados en labores propios y en comendados al teletrabajador.

ARTÍCULO 67.- RESPONSABILIDADES POR LOS EQUIPOS: Los equipos estarán bajo la custodia y cuidado del teletrabajador, quien deberá responder por el cuidado y conservación de estos, y hacerse responsables por los daños que sufren los dispositivos,

salvo el deterioro por paso del tiempo. Al momento de la entrega el trabajador suscribirá acta de entrega y recibo de equipos.

ARTÍCULO 68.- USO DE SOFTWARE Y DERECHOS DE AUTOR: Los equipos suministrados por la empresa usaran software debidamente licenciados. El teletrabajador se abstendrá de instalar programas- software- sin licencias, creakados u otra modalidad que atenten contra los derechos de autor y normas de licenciamiento de software.

ARTÍCULO 69.- CONFIDENCIALIDAD Y USO DE LA INFORMACIÓN: El teletrabajador no podrá compartir, suministrar, copiar, guardar, reproducir, información que, en virtud del acuerdo de teletrabajo a personas ajenas a la empresa, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en el manual de faltas y sanciones y las de más acciones penales y civiles que se inicien por la empresa o los clientes de esta.

ARTÍCULO 70.- TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y CONTROL DE LA INFORMACION: La información deberá transportarse, enviarse y remitirse única y exclusivamente por los correos corporativos. La empresa podrá en cualquier momento recoger los equipos de cómputo y/o tecnológicos entregados al teletrabajador.

ARTÍCULO 71.- MANTENIMIENTO DE EQUIPOS: La empresa hará el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos para lo cual el teletrabajador deberá llevar a las instalaciones de la empresa los equipos a su cargo.

ARTÍCULO 72.- REGULACION ADICIONAL: Adicional a los artículos contemplados en el presente capítulo, serán regulaciones aplicables al teletrabajo las disposiciones establecidas en la ley 1221 de 2008 y su decreto reglamentario 00884 de 2012.

PARÁGRAFO. - Braserv en virtud de artículo 5 del Decreto 0884 DE 2012, establecerá en caso de contratación de teletrabajadores, un procedimiento respecto al uso de las TIC, donde se indique lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información adicional a los aquí establecidos.

ARTÍCULO 73.- FIRMA DIGITAL Y ELECTRÓNICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

En el marco normativo colombiano, la contratación laboral puede efectuarse mediante firma electrónica o firma digital, conforme a las reglas establecidas en la Ley 527 de 1999, en el Decreto 1074 de 2015 y, en particular, en el Decreto 526 de 2021 que adicionó disposiciones al Decreto 1072 de 2015.

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.8 del Decreto 526 de 2021, incorporado al Decreto 1072 de 2015, “el contrato individual de trabajo de que habla el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo podrá ser firmado electrónicamente por cualquiera de las partes o por ambas”. Asimismo, se dispone que se entenderá celebrado y firmado por el empleador y el trabajador cuando la firma electrónica o digital cumpla con las condiciones previstas en la Ley 527 de 1999 o en el Decreto 1074 de 2015, o en las normas que los modifiquen, complementen o sustituyan.

En lo que respecta a la firma digital, esta se entiende como un “valor numérico que se adhiere a un mensaje de datos y que, utilizando un procedimiento matemático conocido,

vinculado a la clave del iniciador y al texto del mensaje, permite determinar que dicho valor se ha obtenido exclusivamente con la clave del iniciador y que el mensaje inicial no ha sido modificado después de efectuada la transformación”, en pleno cumplimiento de la Ley 527 de 1999.

En virtud de dicha ley, la firma digital tendrá los mismos efectos que la firma manuscrita, siempre que incorpore los atributos previstos en el artículo 28 de la Ley 527 de 1999.

Por su parte, la firma electrónica –en un sentido más amplio– incluye mecanismos tales como códigos, contraseñas, datos biométricos o claves criptográficas privadas que permitan identificar a una persona en relación con un mensaje de datos, siempre que el método sea confiable y apropiado respecto del fin para el cual se utiliza la firma (artículo 2.2.2.47.1 del Decreto 1074/2015). En tal sentido, la firma electrónica tendrá los mismos efectos jurídicos que la firma manuscrita si cumple los requisitos del artículo 2.2.2.47.3 del mismo decreto.

ARTÍCULO 74.- DESCONEXIÓN LABORAL:

La desconexión laboral es un derecho que tienen los trabajadores de Braserv que consiste en no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada de trabajo y en sus vacaciones o descansos.

Así, Braserv en lo posible se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, siempre y cuando no implique perjuicios o se trate de urgencias o emergencias.

La garantía a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral. Sin embargo, esta garantía dependerá de la naturaleza del cargo, de las funciones, de las necesidades operacionales, contingencias, y cualquier otro aspecto que se considere necesario para mantener en operación los equipos de la Empresa.

Además, de acuerdo con la Ley, será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de esta garantía y del objeto de la Ley, y por esto no se incluye en el contrato de trabajo y se dispone para cumplir con el mandato legal.

Incumplimiento. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, razón por la cual los trabajadores deberán informar al comité de convivencia de la Empresa cualquier conducta que se considere atentatoria contra la desconexión.

Política. Todos los empleadores tienen la obligación de adoptar y desarrollar una política interna de desconexión laboral, la cual debe definir, por lo menos los siguientes aspectos:

a) La forma como se garantizará y ejercerá tal derecho, incluyendo lineamientos frente al uso de las TIC.

- b) Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c) Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y la cesación de la conducta.

Excepciones. No estarán sujetos a las disposiciones de la Ley:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.
- b) Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deben tener una disponibilidad permanente (ejemplo: mantenimiento y operaciones, hse).
- c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sea necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 75.- POLITICA DE CERO PAPEL Y PRÁCTICAS AMIGABLES CON EL MEDIO AMBIENTE:

El término "cero papel" es una estrategia utilizada por BRASERV que busca y le permite a BRASERV mostrarse y ser más amigables con el ambiente al eliminar el uso del papel dentro de las operaciones rutinarias.

Esta Política deben cumplirla todos los trabajadores de BRASERV, para lograr la despapelización que le permite a la organización que pueda desprenderse del papel y utilice el medio virtual para desarrollar la mayor parte de sus procesos repetitivos, complejos y/o que no demandan la intervención humana.

Esta estrategia, está acompaña del sistema electrónico de la compañía que permite mejorar las tareas y actividades tradicionalmente manuales, facilitando así las etapas administrativas y de gestión.

ARTÍCULO 76.- EXCELENCIA OPERATIVA Y EL DESARROLLO DE UNA CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD. BRASERV PETROLEO LTDA SUCURSAL COLOMBIANA

Braserv promueve altos estándares en búsqueda de mejorar continuamente y evitar accidentes e incidentes en las operaciones, trabajando de manera planificada e integrada se establece la presente política con alcance a los procesos de operaciones, mantenimiento, HSEQ y administración.

Todas las operaciones y procesos deben ejecutarse de la forma correcta, siempre y de acuerdo con los procedimientos establecidos, sin desviaciones, sin excusas y todo el tiempo.

Es compromiso de cada miembro de la organización llevar a cabo cada tarea de la forma correcta siempre.

Con el propósito de proteger al personal, la operación, las instalaciones y al medio ambiente contra riesgos innecesarios e incidentes se debe asegurar que todo el personal esté bien capacitado para desempeñarse de manera segura y productiva, cumpliendo estricta y consistentemente con todos los procedimientos establecidos bajo los pilares de DISPONIBILIDAD, CALIDAD, COMUNICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

Por esta razón es deber de todos los trabajadores:

1. Conocer y aplicar todas las recomendaciones y lineamientos establecidos en los estándares y normas del programa de Disciplina Operativa
2. Ante cualquier duda en la ejecución de la tarea a realizar, consultar a su superior inmediato o supervisor de operaciones
3. Realizar el paso a paso de la tarea sin atajos
4. Parar la operación que no cumpla con los estándares establecidos
5. Reportar desviaciones.

CAPÍTULO XXIV

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 77.- El presente Reglamento será publicado en un sitio visible de Braserv. De igual forma, se hará entrega de este a través de una circular informativa a los trabajadores con su contenido o el de sus modificaciones, cuando haya lugar a ellas. Una vez el Reglamento o sus modificaciones hayan sido dadas a conocer a los trabajadores y no se hayan presentados objeciones, Braserv procederá a la publicación definitiva del mismo en dos (2) sitios diferentes del lugar de trabajo, y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación señalada deberá realizarse en cada uno de estos. (Artículos 17 y 22, Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XXV

VIGENCIA

ARTÍCULO 78.- El presente Reglamento entrará a regir a partir de la fecha de su publicación definitiva, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 119, C.S.T.).

CAPÍTULO XXVI

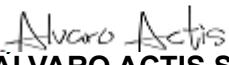
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 79.- Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Empresa.

CAPÍTULO XXVII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 80.- No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).


ÁLVARO ACTIS SILVA

REPRESENTANTE LEGAL

BRASERV PETROLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIANA.