



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### PREAMBULO

ECOPETROL S.A., Sociedad Pública por Acciones del orden nacional vinculada al Ministerio de Minas y Energía y autorizada por el Decreto 1760 de 2003, cuyos Estatutos están contenidos en la Escritura Pública No. 2931 del 7 de julio de 2003 elevada ante la Notaría Segunda (2º) del Círculo Notarial de Bogotá D.C., que detenta personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, y domicilio principal en Bogotá, D.C., y cuya estructura y funciones están determinadas en el Decreto 2394 de 2003, establece el presente Reglamento Interno de Trabajo para todas sus dependencias existentes y las que llegaren a crearse en virtud de las necesidades técnicas y operativas en el territorio nacional.

**PARAGRAFO.-** Para todos los efectos legales, el término Empresa contenido en el presente Reglamento Interno, hace referencia a la Sociedad Pública por Acciones ECOPETROL S.A.

### CAPITULO I APLICACIÓN

**ARTICULO 1.-** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de ECOPETROL S.A., domiciliada en la Carrera 13 No. 36-24 de la ciudad de Bogotá D. C., a cuyas disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo vigentes y que se suscriban con todos los trabajadores de esta Sociedad, salvo estipulaciones en contrario, con arreglo a las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 55 del Decreto 1760 de 2003.

### CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

**ARTICULO 2.-** Quien aspire a vincularse laboralmente para desempeñar un cargo en la Empresa debe hacer la solicitud por escrito, en el formulario que para el efecto ésta suministra, quedando así registrado como aspirante, y someterse a los exámenes y pruebas establecidas por la Empresa, con el fin de determinar su habilidad y capacidades, sin que ello implique compromisos precontractuales o de otra naturaleza a cargo de ECOPETROL S.A..

El formulario de los aspirantes debe acompañarse con los siguientes documentos:

a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía, extranjería, tarjeta de identidad, o número único de identificación personal, NUIP, según el caso.



- b) Registro Civil de Nacimiento.
- c) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, en caso que el aspirante sea menor de edad (18 años).
- d) Tarjeta Profesional o Licencia expedida por la correspondiente autoridad, cuando las funciones a desempeñar o el cargo que se aspira ocupar en la Empresa, así lo exijan.
- e) Certificado de ocupación(es) anterior(es), que por lo menos contenga: tiempo de servicio, índole de las labores ejecutadas, salario devengado, capacidad y conducta demostradas.
- f) Certificado(s) de estudio(s) aprobado(s) con acreditación del(los) título(s) obtenido(s).
- g) Certificado de conducta y capacidad emitido por personas honorables o el plantel de educación donde hubiere estudiado, a su elección.
- h) Declaración escrita en la que conste que no está incurso en ninguna de las inhabilidades, incompatibilidades y/o conflictos de interés para desempeñarse como servidor público de la Empresa, según el ordenamiento jurídico nacional y los estatutos de la misma.
- i) Declaración juramentada de bienes y rentas diligenciada en el formulario que suministre la Empresa, conforme lo dispuesto en las normas vigentes.
- j) Copia autenticada de su última declaración de renta o del contribuyente que lo declare como persona a cargo; en su defecto copia autenticada del formulario oficial simplificado, en el evento de que el aspirante no haya declarado por primera vez o no reune los requisitos para hacerlo. (Esto con el fin de comprobar la dependencia económica de los familiares a su cargo).
- k) Certificado sobre antecedentes judiciales y disciplinarios expedido por el Departamento Administrativo de Seguridad DAS y la Procuraduría General de la Nación, respectivamente, o las entidades que hagan sus veces.
- l) Prueba de gravidez cuando el aspirante sea mujer y el servicio personal que se pretende contratar implique el desarrollo de actividades catalogadas como de alto riesgo de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- m) Los demás documentos que la Sociedad considere necesarios.

**Parágrafo.-** La Empresa podrá solicitar a las entidades o autoridades competentes todos aquellos documentos o información que considere necesarios para surtir el proceso de admisión del aspirante.

**ARTICULO 3.-** El aspirante debe someterse al examen médico de admisión prescrito por la Empresa, para demostrar su aptitud para el trabajo respectivo.

**ARTICULO 4.-** Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstos en los artículos anteriores y los demás que se fijan expresamente, es potestativo de la Empresa vincular laboralmente al aspirante.





En todo caso, la Empresa no está obligada a explicar la motivación de su determinación ni a expedir certificación sobre el resultado de los exámenes.

### **CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 5.-** Toda persona que se vincule laboralmente con la Empresa, queda sometida a un periodo inicial de prueba, que tiene por objeto evaluar los conocimientos y aptitudes del trabajador y experimentar sus capacidades de acuerdo con las labores para las cuales ha sido contratado (por la Empresa). Durante ese término el contrato se rige por las normas aplicables a los contratos de trabajo y el servidor goza de todas las prestaciones legales o extralegales, según sea el caso.

**ARTICULO 6.-** 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.

**ARTICULO 7.-** El periodo de prueba de los trabajadores de ECOPETROL S.A. es de dos (2) meses, salvo en los contratos cuya duración sea inferior a un (1) año que corresponde a la (1/5) quinta parte del término inicialmente pactado como plazo del contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses, todo con sujeción a las disposiciones legales.

**ARTICULO 8.-** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes, en cualquier momento sin previo aviso y sin que haya lugar a responsabilidad ni indemnización alguna.

### **CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 9.-** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos.

### **CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO**

**ARTICULO 10.-** La jornada ordinaria de trabajo para todos los trabajadores de la Empresa que no estén legalmente exceptuados de ella, es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales; salvo los casos previstos en la ley, la convención colectiva de trabajo, laudo arbitral y en este reglamento.

Sin perjuicio de la jornada ordinaria antes señalada, los trabajadores de las oficinas centrales de ECOPETROL S.A., que no laboran en turnos, deben iniciar sus labores a las



7:30 a.m. y la terminación de su jornada diaria es a las 4:30 p.m. en jornada continua de lunes a viernes, compensando de esta forma la jornada del día sábado.

En las demás dependencias de la Empresa, tanto en Bogotá como en los diversos lugares del país donde ECOPETROL S.A. opera, en las cuales por la especial actividad que desarrolla y la prestación del servicio público esencial a su cargo no es posible fijar un horario invariable de entrada y salida de los trabajadores, la Empresa se reserva la facultad de señalar el horario de acuerdo con las necesidades operacionales o exigencias de la industria del petróleo, con sujeción a las normas legales y/o convencionales que sobre la materia se encuentren vigentes.

**ARTICULO 11.-** La jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores que laboran por turnos, se desarrollará mediante programación, atendiendo las previsiones legales o convencionales, según sea el caso. El trabajo en días de descanso obligatorio, su remuneración y el descanso compensatorio, se regulan en el capítulo VII de esta Reglamentación.

Teniendo en cuenta las facultades legales que tiene ECOPETROL S.A. como empleador, los turnos de trabajo pueden variarse de acuerdo con las necesidades del servicio.

**ARTICULO 12.-** La Empresa, según sus necesidades, puede hacer uso de los turnos de trabajo de que tratan los artículos 165 y 166 del Código Sustantivo del Trabajo con sus modificaciones y adiciones.

**ARTICULO 13.-** No están sujetos a ninguna jornada ordinaria de trabajo por estar exceptuados legalmente de ella, los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo, y por lo tanto no tienen derecho al reconocimiento y pago de horas extras o trabajo suplementario.

**ARTICULO 14.-** Los horarios y jornadas establecidas podrán ser modificados total o parcialmente por la Empresa, por acuerdos convencionales o fallos arbitrales, teniendo en cuenta para el efecto, la organización administrativa, las modalidades de operación y las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO 15.-** Con el único objeto de compensar la jornada laboral del día sábado, la Empresa podrá repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, aumentando la jornada ordinaria de labor diaria hasta por dos (2) horas, previo acuerdo entre las partes. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, sino una jornada anticipada de labor.

**ARTICULO 16.-** La jornada de trabajo es de labor efectiva y por tanto inicia y termina en el horario señalado por la Empresa para este efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. Por lo tanto, no se incluye en la jornada de trabajo el tiempo





empleado en arribar al lugar de trabajo ni el de los descansos, salvo lo dispuesto en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

**Parágrafo.-** La sede de trabajo será la señalada en el contrato de trabajo y el sitio o lugar de trabajo aquel que indique la Empresa para que el trabajador preste sus servicios.

**ARTICULO 17.-** A los trabajadores que sirvan menos de la jornada que legal o convencionalmente les corresponda, la Empresa podrá requerir que la completen, cuando a su juicio las necesidades del servicio lo exijan. En este caso no se causará el pago de horas extras o tiempo suplementario.

**ARTICULO 18.-** La Empresa podrá ampliar algunas jornadas acortando otras, que aplicarían al personal no exceptuado de regulación de la jornada legal máxima, respetando en todo caso los promedios establecidos por la ley, ésta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras sino jornada anticipada.

**ARTICULO 19.-** La jornada de trabajo podrá ser continua o distribuirse en dos (2) o más secciones, según la conveniencia del servicio, a juicio de la Empresa.

**ARTICULO 20.-** El trabajador de turno no podrá abandonar su trabajo y, por lo tanto, continuará laborando hasta cuando llegue el que ha de reemplazarlo en el turno respectivo. Al retirarse debe dar aviso al Jefe inmediato.

**ARTICULO 21.-** El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 10° de este Reglamento puede ser elevado por orden de la Empresa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razones de fuerza mayor o caso fortuito, o cuando ocurra o amenace ocurrir algún accidente, o haya riesgo de contaminación o pérdida de productos o materias primas, o si se presentaren labores o actividades que a juicio de la Empresa no puedan ser interrumpidas, o bien cuando se requiera trabajo de urgencia, o sea indispensable la movilización de maquinarias, elementos y/o equipos, estando obligados los trabajadores a desempeñar las labores que la Empresa ordene, aún fuera de las horas o días ordinarios de trabajo. El tiempo de servicio extra que bajo dichas circunstancias se preste, se remunerará conforme a la ley a aquellos trabajadores que tengan derecho a ello por no estar exceptuados de la jornada máxima legal.

**ARTICULO 22.-** Para efectos de cálculos parciales o liquidaciones de salarios, prestaciones y acreencias laborales, se tendrá en cuenta que cuando la remuneración por el servicio consista en salario básico u ordinario mensual se retribuye el número de días trabajados, entendiendo todos los meses de treinta (30) días y el año de trescientos sesenta (360) días.



**ARTICULO 23.-** Cualquier ausencia, retardo o interrupción injustificada a juicio de la Empresa, da lugar a la pérdida del dominical, por no haber trabajado la semana completa.

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

**ARTICULO 24.-** La Empresa reconocerá sobreremuneración por horas extras con los recargos legales cuando el trabajo efectivo sobrepase el número de horas de la jornada ordinaria, siempre que exista requerimiento escrito para laborar, salvo aquellos eventos en que se anticipe jornada.

**ARTICULO 25.-** De conformidad con lo establecido en el Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo, el trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.) y el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**ARTICULO 26.-** 1. El trabajo nocturno, se remunerará con un recargo legal o convencional, según sea el caso.

2. El trabajo extraordinario o sea aquel que se ejecute fuera de la jornada ordinaria, pero comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m., se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. En todos los casos, el trabajo extra nocturno, o sea aquel que se ejecute entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. como prolongación de la jornada ordinaria, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antes referidos, por trabajo nocturno o por trabajo extra ordinario o nocturno, se produce de manera exclusiva, es decir, sin que sea dable efectuar acumulación con algún otro.

**Parágrafo.-** La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965, o las normas que lo adicionen o modifiquen.

**ARTICULO 27.-** El tiempo extra o suplementario causado en la forma reglamentaria, se pagará junto con el salario ordinario del período respectivo en el que se trabajó, o en el subsiguiente.





**ARTICULO 28.-** Al trabajador sujeto a la jornada máxima legal que trabajare horas extras en domingo o días de descanso obligatorio, éstas se le pagarán con los recargos legales sobre el salario básico u ordinario diario o mensual, según sea el caso, siempre que medie autorización de la Empresa para el efecto.

**Parágrafo.-** La Empresa no utilizará los servicios de menores para realizar trabajo nocturno o suplementario.

**ARTICULO 29.-** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 21 de este Reglamento y artículo 163 del C. S. T., sólo podrá desarrollarse por dos (2) horas diarias, mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste para el efecto.

## **CAPITULO VII DESCANSOS OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 30.-** Todos los trabajadores de ECOPETROL S.A., tendrán derecho al descanso dominical remunerado, siempre que no hayan faltado a su trabajo en los días laborales de la semana, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador y a los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero (1º) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1º) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1º) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Los descansos remunerados del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1º) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente de dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes siguiente de dicho día.

**ARTICULO 31.-** El descanso dominical y los demás expresados en el artículo 30 de este Reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

**ARTICULO 32.-** La Empresa remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un (1) día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa, por culpa o disposición de la Empresa.



**ARTICULO 33.-** 1. El trabajo en dominical o día de fiesta se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, por expresa disposición de la ley.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior.

3. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el numeral 1º de este artículo.

4. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero ya definida, a su elección.

**ARTICULO 34.-** La remuneración del descanso obligatorio en días de fiesta distintos del domingo se liquidará como descanso dominical, sin que genere descuento alguno por faltas al trabajo exclusivamente.

**ARTICULO 35.-** Los días de celebración por festividades no determinadas en el artículo 30 de este Reglamento o el día de trabajo ubicado entre dos (2) días de descanso, podrá ser concedido por la Empresa, que a su vez puede exigir la compensación de ese descanso, mediante labor en otros días hábiles y en horas distintas de las señaladas para la jornada diaria. En tal evento, el trabajo compensatorio se considera jornada ordinaria sin derecho a remuneración adicional alguna.

**ARTICULO 36.-** El descanso semanal compensatorio podrá darse simultáneamente a todos los trabajadores de la Empresa o por turnos, según las necesidades del servicio.

## **CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 37.-** Por cada año completo de servicio a la Empresa, los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, sin perjuicio de lo que se establezca en convención colectiva, pactos, fallos arbitrales, la ley laboral y demás disposiciones.

La época de vacaciones será señalada por la Empresa, a más tardar dentro del año subsiguiente a la causación del derecho, y serán concedidas oficiosamente o a solicitud de los trabajadores, consultando las necesidades del servicio y la efectividad del descanso.

**ARTICULO 38.-** Las vacaciones se remuneran con el salario básico u ordinario que el trabajador esté devengando el día que comience a disfrutar de las mismas.





**ARTICULO 39.-** De acuerdo con la ley, es prohibido compensar las vacaciones en dinero salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado de vacaciones causadas, caso en el cual la compensación en dinero procederá por año cumplido de servicio a la Empresa y/o proporcional por fracción de tiempo laborado atendiendo para el efecto lo previsto en la ley, convenciones colectivas, pactos, laudos y demás disposiciones, según sea el caso; y,
- b) En los casos especiales previstos por la ley, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

En estos eventos, las vacaciones se cancelarán tomando como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTICULO 40.-** El trabajador gozará anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años de servicio. Esta acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.

Si el trabajador disfruta únicamente de seis (6) días hábiles de vacaciones en un (1) año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los del año siguiente de servicio.

**Parágrafo:** La suspensión de vacaciones solamente podrá efectuarse de conformidad con las reglamentaciones de la Empresa.

**ARTICULO 41.-** Salvo lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo sobre permisos sindicales no remunerados, los días de permiso no remunerado, ausencia injustificada o suspensión disciplinaria impuesta al trabajador, se descontarán para el cómputo del período que da derecho a vacaciones, o para la liquidación de éstas en el caso previsto en el literal a) del artículo 39 de este Reglamento.

**ARTICULO 42.-** La Empresa podrá señalar, para todos o algunos de sus trabajadores, una época fija de vacaciones colectivas y si así lo hiciere, se entenderá que las vacaciones de que gocen los que en tal época no lleven un (1) año cumplido de servicios, son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplirse la anualidad.

**ARTICULO 43.-** La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anota la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que disfruta y termina su periodo de vacaciones y la remuneración percibida por las mismas.



## CAPITULO IX PERMISOS O LICENCIAS

**ARTICULO 44.-** La Empresa concederá a sus trabajadores permisos para el ejercicio del derecho al sufragio, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo o por otras razones que la Empresa considere justificadas.

El otorgamiento de la licencia o permiso está sujeto al siguiente procedimiento:

- a) Que se solicite al superior inmediato por escrito, con por lo menos ocho (8) horas hábiles de anticipación, con especificación clara y precisa de las razones que lo motivan y con la indicación del tiempo de duración, salvo en el caso de grave calamidad doméstica en el cual dará aviso y justificación en la debida oportunidad o al momento de regresar al trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en convención colectiva, pactos, laudo arbitral o normas internas de la Empresa.
- b) Que el número de trabajadores que se ausenten no perjudique la marcha normal de la Empresa o de la dependencia respectiva, a juicio del Jefe de la misma.
- c) Que el trabajador no haya sido citado previamente a descargos o no se le haya comunicado una sanción disciplinaria en coincidencia con el día o días solicitados como permiso.

**Parágrafo 1º.** Los permisos que conceda la Empresa serán remunerados o no, de acuerdo con lo dispuesto para el efecto en la Convención Colectiva de Trabajo, laudo arbitral o normas internas.

**Parágrafo 2o.-** Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo en los casos de grave calamidad doméstica.

**Parágrafo 3o.-** El tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas, no se computará en la liquidación del salario, prestaciones correspondientes y vacaciones, excepto cuando la Empresa autorice previamente la compensación del tiempo en horas distintas de las del turno o jornada, salvo lo dispuesto en la convención colectiva, pactos, fallos arbitrales y demás disposiciones.

**ARTICULO 45.-** Mientras el trabajador esté haciendo uso de permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, la Empresa sólo asume las obligaciones que le imponen la ley, la convención, pactos, laudo arbitral y demás disposiciones.





**ARTICULO 46.-** Las normas de este capítulo se aplicarán sin perjuicio de lo que la Empresa haya acordado o acuerde con sus trabajadores en pactos, convención colectiva, laudo arbitral o normas internas.

## **CAPITULO X SALARIOS Y FORMA DE PAGO.**

**ARTICULO 47.-** 1. La Empresa y el trabajador convendrán el salario del último, teniendo en cuenta las diversas modalidades que puede presentar, como son: por unidad de tiempo, por unidad de obra, a destajo, por tarea, integral, etc., respetando siempre el salario mínimo legal, o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, según el caso. A los trabajadores a quienes por causa del servicio que prestan o por disposiciones legales se les exija un número de horas de trabajo inferior al de la jornada ordinaria o máxima legal de labor, se les computará el salario mínimo con referencia a las horas que trabajen por día, teniendo en cuenta el equivalente a la hora-servicio del salario mínimo correspondiente.

2. Siempre y cuando se ajuste a la política salarial y la normativa vigente, ECOPETROL S.A. y sus trabajadores podrán pactar por escrito la remuneración mediante fijación de salario integral que además de retribuir el salario ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones legales y extralegales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical o festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidio y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3. 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.

4. El trabajador que desee acogerse a la modalidad de salario integral, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 48.-** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

**ARTICULO 49.-** Salvo casos especiales, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta el servicio y su período de pago es de quincenas vencidas, sin





perjuicio del derecho que se reserva la Empresa de establecer, en cualquier momento, un periodo de pago diferente, dentro de los límites legales.

**ARTICULO 50.-** Los pagos de salarios se efectuarán en efectivo, cheque, transferencia electrónica a la cuenta bancaria informada por el trabajador o en las instalaciones de la Entidad o entidades financieras con las que la Empresa suscriba convenios para el efecto o a través de otras órdenes de pago, según la fecha estipulada para ello. Los pagos se efectuarán al trabajador dentro de los cinco (5) primeros días hábiles siguientes a la terminación del período respectivo de pago. Dentro de la remuneración quincenal quedan comprendidos los salarios por concepto de descansos remunerados en días domingos, de fiesta o compensatorios.

**Parágrafo:** Cuando el trabajador se encuentre transitoriamente ausente del lugar en donde ordinariamente se efectúan los pagos, o estuviere imposibilitado para recibirlo, y el pago no se realice por transferencia electrónica o consignación bancaria, girado al lugar en donde se encuentre, depositado en un banco o entregado directamente a quien presente autorización escrita debidamente autenticada, a elección del mismo trabajador.

**ARTICULO 51.-** Los recibos de pago, las constancias de transferencia electrónica y la consignación bancaria son prueba de que la Empresa se encuentra a paz y salvo con el trabajador, por concepto de salarios, hasta la fecha que ellos indiquen.

**ARTICULO 52.-** La Empresa con autorización previa escrita del trabajador, en cada caso, por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al trabajador. También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto a los salarios, por el valor de cuotas sindicales, de cooperativas, cajas de ahorro y demás conceptos indicados por la ley, convenciones, pactos o fallos arbitrales, previos los requisitos legales y reglamentarios, en cada caso.

## **CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO.**

**ARTICULO 53.-** El orden jerárquico existente en la Empresa es el siguiente: Presidente; Directores Generales, Directores Estratégicos, Directores de Soporte, Jefes de Oficina de Control y Vicepresidentes; Coordinadores Estratégicos, Jefes de Unidad de Soporte, Coordinadores de Oficina de Control y Gerentes de Negocio; Jefe Regional de Unidad de Soporte, Coordinadores de Unidad de Soporte, Jefe de Unidad de la Vicepresidencia Financiera y Administrativa, Jefe de Grupo de la Vicepresidencia de Exploración y Superintendentes de Negocio; Jefe Regional de Unidad de la Vicepresidencia Financiera, Coordinadores de Unidad de la Vicepresidencia Financiera y Administrativa, Titulares de

102





Jefatura de la Vicepresidencia Financiera y Jefe de Departamento de Negocio, Coordinadores de Negocio y Coordinadores de Regional de Unidad de la Vicepresidencia Financiera y Administrativa; Supervisores de Negocio; o por las dependencias que hagan sus veces en virtud de las modificaciones de la estructura orgánica o interna de la Entidad.

## CAPITULO XII

### SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**ARTICULO 54.-** La Empresa velará por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, implementando la ejecución de actividades en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial de conformidad con el Programa de Salud Ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 55.-** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de salud, 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 los riesgos profesionales.

**ARTICULO 56.-** Todo trabajador que por lesión o enfermedad no pudiese concurrir al trabajo deberá informar o hacerlo saber a la Empresa, por el conducto regular, dentro de la primera parte de la jornada a la cual no puede concurrir.

Si el trabajador no diere este aviso, se considerará que su falta de asistencia al trabajo es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso.

**Parágrafo:** Las dependencias médicas de la Empresa certificarán sobre la lesión o la enfermedad que imposibilitó al trabajador para concurrir a sus labores.

**ARTICULO 57.-** El trabajador que estando afectado de enfermedad no se encuentre inhabilitado para el trabajo, pero pueda constituir amenaza para la salud o seguridad del personal, o de los bienes de la Empresa, deberá hacerlo saber a su jefe respectivo de manera inmediata, y en todo caso será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar sus tareas o si debe ser retirado definitivamente.

**ARTICULO 58.-** Todo trabajador deberá observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, instrumentos y objetos relacionados con el trabajo.

*Handwritten signature or mark.*



**ARTICULO 59.-** Queda terminantemente prohibido a todo trabajador desempeñar, total o parcialmente, las labores que correspondan a otro, salvo orden o autorización del jefe respectivo o en caso de necesidad o conveniencia manifiesta.

La Empresa no asume responsabilidad por accidente de trabajo, pagos de seguros de vida, pago de salarios u otra prestación cualquiera, cuando se le engañe laborando en contravención a lo dispuesto en este artículo o suplantando a otro trabajador.

**ARTICULO 60.-** El trabajador que sufra accidente de trabajo lo comunicará inmediatamente al jefe respectivo, con el objeto de que se le presten sin demora los primeros auxilios, se provea a la inmediata asistencia médica y se adelante la investigación correspondiente.

El médico prescribirá y aplicará el tratamiento a que haya lugar y certificará la fecha en que cesa la incapacidad.

En caso que el trabajador accidentado esté en incapacidad de dar aviso, sus compañeros de trabajo, o cualquier otro trabajador que tenga conocimiento del accidente, estará en la ineludible obligación de comunicarlo inmediatamente al jefe del trabajador accidentado.

Si el accidentado omite sin justa causa dar el aviso dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, se presume que el accidente no es de trabajo.

**ARTICULO 61.-** La Empresa dará cumplimiento a lo que disponen la ley, la convención, los pactos, fallos arbitrales, normas especiales, sobre asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria e indemnizaciones en los casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

**ARTICULO 62.-** Todo accidente de trabajo, los accidentes deportivos y los que le ocurran a directivos sindicales en función sindical relacionada con la Empresa, se registrarán indicando la hora, fecha, sitio y circunstancia en que ocurrió, así como los nombres de los testigos si los hubiere, expresando sintéticamente lo que éstos estén en capacidad de declarar.

**ARTICULO 63.-** Todo trabajador que se rehuse o sustraiga a recibir los servicios médicos que suministra la Empresa en los casos en que esté obligado a ello por la ley, la convención o los reglamentos, incurrirá en falta grave para los efectos de terminación del contrato de trabajo por justa causa.

my





Cuando el trabajador no utilice los servicios médicos de la Empresa o acuda a médicos distintos de los que ella designa, la Empresa queda exenta de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligada a pagar los gastos que la asistencia particular ocasione, ni las consecuencias por no haber acudido oportunamente a los médicos de la Empresa.

**ARTICULO 64.-** La Empresa no será responsable de ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente por el trabajador o que haya sucedido por culpa o negligencia grave de éste en contravención a alguna norma expresa de salud ocupacional o seguridad industrial. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da el aviso correspondiente o lo demoró sin justa causa.

**ARTICULO 65.-** Por razones de higiene y sanidad, toda persona que habite en casas o sitios de habitación o morada que ECOPETROL S.A. pueda asignar a sus trabajadores en campos de operación, deberá someterse previamente al examen de los médicos de la Empresa. Por las mismas razones, queda prohibido a los trabajadores alojar en tales lugares a personas distintas de sus padres, esposa e hijos, sin permiso escrito de la Empresa, y sin el examen médico de que trata este artículo que podrán practicar los facultativos de la Empresa, sin costo para el trabajador.

Cuando los permisos a que se refiere esta norma se concedan por tiempo limitado, el trabajador queda comprometido a que su huésped, no permanezca en la casa por más tiempo del mencionado en el permiso.

Quien habite u ocupe casas o campamentos de la Empresa deberá entregarlos desocupados dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que la Empresa se lo solicite.

**Paragrafo.-** A los trabajadores que deban hacer uso de casas o sitios de habitación de que trata este artículo, con ocasión de comisiones de trabajo no se les aplicará la presente disposición.

**ARTICULO 66.-** En relación con los asuntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad, de acuerdo con las disposiciones legales, convencionales y demás disposiciones a que haya lugar.

### **CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTICULO 67.-** Todo el personal de la Empresa está obligado a ejecutar de buena fe, con respeto y subordinación, las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñan. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones,

142





instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para desarrollarlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además, siempre están obligados a:

- a) Recibir y aceptar, acatándolas y cumpliéndolas en debida forma, las órdenes, instrucciones y observaciones que le imparta la Empresa y especialmente sus inmediatos supervisores o superiores jerárquicos.
- b) Guardar armonía con sus superiores, subalternos, y compañeros de trabajo, observando hacia ellos y hacia las demás personas, la debida consideración y respeto, tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de sus labores.
- c) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina general de la Empresa.
- d) Ser verídico y honesto en todo caso.
- e) Ejecutar los trabajos que se le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones en general para el manejo de las máquinas, instrumentos y elementos de trabajo, y para precaver y evitar las ocurrencias de daños, accidentes o perjuicios.
- g) Permanecer durante la jornada en el sitio o lugar donde deba ejecutarse el trabajo, quedando prohibido pasar al puesto de otros trabajadores sin permiso previo.
- h) Hacer las peticiones, reclamos, observaciones o solicitudes oportunamente, en debida forma, de manera fundada y respetuosa y con observancia del conducto regular o debido procedimiento.
- i) Mantenerse en estado de limpieza tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada.
- j) Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo a su cuidado y de las dependencias respectivas.
- k) Participar activamente, siempre que la Empresa lo disponga, en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamientos de capacitación laboral, contra incendios, de seguridad, de orden, aseo y limpieza, de prevención y recolección de derrames, etc., sea que se organicen directa o indirectamente en sus instalaciones, en otras empresas o entidades, bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en cualesquiera otras.
- l) De conformidad con lo previsto en la Ley 190 de 1995, todo servidor público de la Empresa está obligado a diligenciar y presentar declaración juramentada de bienes y rentas, en el respectivo formulario que le suministre la Empresa en la forma y períodos exigidos por la ley y demás disposiciones que la complementen, modifiquen o aclaren.

#### CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

**ARTICULO 68.** Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser

*W*





autorizados para trabajar hasta las dieciséis (16) horas del día siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro educativo o docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo de menores, en las actividades de que trata el artículo 245 del Decreto Ley 2737 de 1989 o las normas que lo modifiquen.

## CAPITULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.

**ARTICULO 69.-** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta la Empresa a través de sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos, violaciones de las normas legales o del contrato de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Observar con la mayor diligencia y cuidado las mínimas normas de aseo personal y de su sitio de trabajo.
4. Guardar rigurosamente la moral y respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. No destruir ni malgastar los elementos o materias primas puestos a su disposición.
6. Registrar en las Oficinas de Personal de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno en caso de presentarse cualquier cambio.
7. Observar y acatar con suma diligencia y cuidado las medidas preventivas o higiénicas que prescriban los servicios de salud de la Empresa, y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedad.
8. Observar y acatar las instrucciones u órdenes que se le impartan con el fin de garantizar la seguridad y protección de los mismos trabajadores, de los equipos y bienes de propiedad de la Empresa.
9. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en lugar, tiempo y demás condiciones pertinentes, como por ejemplo: asistir puntualmente al trabajo según el horario señalado, registrar personalmente las entradas y salidas del trabajo en las tarjetas de control o por cualquier otro sistema fijado por la Empresa, y trabajar eficientemente dando el mayor rendimiento posible.
10. Presentarse y permanecer durante la jornada en el sitio o lugar donde deba ejecutarse el respectivo turno, de acuerdo con las programaciones realizadas por la Empresa, quedando prohibido pasar al puesto de otros trabajadores sin permiso previo.

*log*





11. Guardar absoluta lealtad para con la Empresa y mantener escrupulosa reserva sobre los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicio a aquella. Por lo cual se entiende que pertenece a la Empresa todo estudio, información, mejora, descubrimiento o invención efectuado por los trabajadores o con su intervención, durante la vigencia de la relación laboral por causa o con ocasión del trabajo que desempeñen, sobre los cuales los trabajadores deben guardar igualmente, absoluta reserva respecto a terceros.
12. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los vehículos, instrumentos, herramientas, implementos y útiles de trabajo que le suministre la Empresa, así como las materias y elementos sobrantes o que no hayan sido utilizados.
13. Firmar a su presentación, y en cada caso, la autorización de descuento por pérdidas o deterioro de elementos de trabajo o por los daños y/o perjuicios que le causare a las instalaciones o bienes de la Empresa.
14. Comunicar oportunamente a la Empresa por intermedio de sus superiores inmediatos las observaciones que estime conducentes en orden a prevenir y evitar daños o perjuicios a la Empresa o a sus compañeros de trabajo.
15. Prestar auxilio y colaboración cuando se presenten necesidades urgentes del trabajo, situaciones de riesgo inminente que pongan en peligro a los compañeros de trabajo o a otras personas y a los intereses de la Empresa.
15. Ejecutar las obras o labores que se le encomienden, a satisfacción de la Empresa.
17. Tratar a los superiores, subalternos, compañeros de trabajo, clientes de la Empresa y público en general con el mayor respeto y cortesía.
18. Someterse a las disposiciones de orden y disciplina establecidos por la Empresa, a su control y supervigilancia para el cumplimiento de los horarios, tareas de trabajo, entrega y recibo de materiales o utilización de formas determinadas; la guarda, conducción, traslado o disposición de documentos, valores o cualesquiera bienes o efectos comerciales o industriales de la Empresa o para ella.
19. Guardar buena armonía, respeto y consideración con el personal de contratistas, compañías o entidades que tengan vinculación o relaciones con la Empresa.
20. Presentarse a sus jefes o superiores jerárquicos a la terminación de toda ausencia, por motivos de permiso, vacaciones, suspensión, incapacidad o tratamiento médico, etc. En tales eventos, el trabajador no puede reiniciar labores sin haber recibido previamente autorización para el efecto.
21. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeña, como también las de mantenimiento, limpieza y presentación adecuada de las máquinas y del sitio de trabajo.
22. No transportar en los vehículos de la Empresa a personas u objetos ajenos a ella, sin previa autorización.
23. Dar aviso inmediato a sus superiores sobre cualquier accidente que sufran los vehículos o equipos de la Empresa, por leves que ellos sean.
24. Los jefes o superiores jerárquicos están obligados a informar oportunamente al funcionario competente sobre la no presentación de los trabajadores en los casos de que

107





trata el numeral 20 de este artículo y a dar cuenta inmediata de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión.

25. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión aludidos.

26. Someterse a las medidas de control que establezca la Empresa con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal, o las tendientes a impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieran ejecutar algunos trabajadores, tales como no diligenciar y/o suscribir libro de entradas o salidas, donde lo hubiere; oponerse a ser requisado en su persona o en sus pertenencias, dentro de la Empresa; no colaborar en las investigaciones administrativas que realicen; no indicar la dirección de su residencia ni informar el cambio de ella, y en general todas las demás medidas que la Empresa establezca.

27. Participar activamente en los entrenamientos y prácticas que la Empresa ordene para garantizar la mayor seguridad y protección de los trabajadores y de los equipos, plantas, materias primas y productos contra accidentes, incendios, derrames, etc.

28. Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los de la Empresa al tratar con proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con la Empresa.

29. El trabajador está obligado a prestar sus servicios, cuando la Empresa así lo requiera, a otras personas naturales o jurídicas con las cuales ésta tenga nexos o negocios, sin que esto implique relación laboral con dicha persona, ni tampoco que la Empresa o empresas tengan que reconocer remuneración alguna.

Dichos servicios serán, en todo caso, temporales y pueden efectuarse en las instalaciones de la Empresa o en las respectivas empresas o entidades.

30. Contribuir activamente en la capacitación y desarrollo de trabajadores nuevos dentro de cada sección o dependencia.

31. Cumplir fielmente todas las disposiciones de este Reglamento, del Reglamento de Higiene y Seguridad e instructivos internos; así como las órdenes e instrucciones generales impartidas por la Empresa.

32. Presentarse en forma inmediata al servicio de salud correspondiente, y permitir la práctica de los exámenes requeridos para determinar la aptitud y capacidad para realizar la labor, en los casos en que a juicio de la Empresa, exista aparente estado de embriaguez, o síntomas de estar bajo la influencia de narcóticos o drogas psicoactivas, a fin de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores, el medio ambiente de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo.

33. Someterse a todas las medidas e instrucciones de salud, higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de los riesgos profesionales.

34. Impartir las instrucciones necesarias con el fin de que el personal a su cargo se someta a todas las medidas e instrucciones que en materia de salud ocupacional, prevención de riesgos profesionales y seguridad industrial ordene la Empresa.

35. Presentar a su superior jerárquico dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha del disfrute de vacaciones constancia sobre la práctica del examen periódico de

Vap





salud, salvo que el trabajador se lo hubiese practicado dentro de un período no inferior a un año a la fecha en que comience el disfrute de vacaciones.

36. Participar siempre que la Empresa lo disponga, en los cursos, conferencias, prácticas, entrenamientos, programas de desarrollo integral y capacitación laboral, sea que se organicen directa o indirectamente, en sus instalaciones, en otras empresas o entidades, bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en cualesquiera otras.

37. Informar al funcionario competente, los hechos constitutivos de posible falta de los cuales tuviere conocimiento.

## CAPITULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA.

**ARTICULO 70.-** Además de las expresamente estipuladas en los contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, fallos arbitrales o normas internas, son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la ejecución de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales y elementos adecuados para protegerlos contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto la Empresa mantendrá lo necesario, según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, período y forma convenida.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de los trabajadores, así como a sus creencias y sentimientos y velar porque este mismo respeto se observe entre todos los trabajadores a su servicio.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo IX de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor desempeñada y el salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante su permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador elude, dificulta o dilata el examen, por su culpa, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presentare al médico para la práctica de aquél, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. En tal caso cesará para la Empresa toda responsabilidad.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de desplazamiento, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se produce por culpa o por voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en lugar distinto a aquel en donde residía antes de la celebración del contrato, la Empresa le

W





costeará su traslado sólo hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entiende comprendido el grupo familiar debidamente inscrito que con él conviviere.

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

10. Conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto.

11. Conceder más descansos de los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen el incremento en el número de descansos.

12. Conservar el puesto a la trabajadora que está disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados, salvo que se obtenga el respectivo permiso del Inspector de Trabajo o quien haga sus veces, de conformidad con lo establecido en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo o las disposiciones que lo modifiquen o adicionen.

## CAPITULO XVII PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

**ARTICULO 71.-** Queda expresamente prohibido a los trabajadores de la Empresa:

1. Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas, los productos elaborados o cualesquiera de los demás bienes de la Empresa, o retirarlos sin el correspondiente permiso del jefe respectivo o de persona autorizada para concederlo.

2. Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral en estado de embriaguez o con los efectos secundarios que produce tal estado, o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sicoactivas o con los efectos secundarios que ellas producen.

3. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o dentro de las dependencias de la Empresa, a excepción de las que formen parte de los elementos propios del trabajo y de las que con autorización legal, lleven los trabajadores en virtud de salvoconducto obtenido por la misma Empresa.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento demostrada o sin permiso de la Empresa.

5. Disminuir u obstaculizar el ritmo del trabajo en su sitio de labores u otras dependencias de la Empresa, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

Vof





6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda dentro de la Empresa.
7. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes, afiches o escritos, que no sean producidos o autorizados por la Empresa.
8. Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o para permanecer o retirarse de él.
9. Usar los útiles, herramientas, vehículos u otros bienes suministrados por la Empresa para objeto distinto del asignado, o utilizarlos sin autorización de la Empresa, o en contravención a los reglamentos establecidos por la Empresa para su adecuada utilización.
10. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuados por trabajadores o con su intervención, durante o con posterioridad a la vigencia del contrato de trabajo o divulgarlos en todo o en parte.
11. Retirar de los archivos de la Empresa o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, sin autorización escrita de la persona facultada para darla.
12. Violar la correspondencia dirigida a la Empresa o enviada por ésta.
13. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad, o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene u orden interno de la Empresa.
14. Ocuparse en cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, superiores, o terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o lugares de trabajo, tales como: fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables, conducir a excesiva velocidad o en forma descuidada o imprudente, infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministra la Empresa para la realización de trabajos peligrosos o contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o de prudencia.
16. Permitir o patrocinar la suplantación de un familiar inscrito en la Empresa por otro que no tenga derecho a los beneficios y servicios que ésta ofrece a los familiares del trabajador o continuar disfrutando de servicios o beneficios de carácter legal o convencional, sin tener derecho a ellos o utilizarlos indebidamente.
17. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.
18. Manejar vehículos de la Empresa sin estar previamente autorizado para ello, o conducir cualquier vehículo dentro de las zonas restringidas sin autorización de la Empresa.
19. Dormirse en los sitios y horas de trabajo.
20. Rehuser sin causa justificada, a juicio de la Empresa, la realización de trabajo suplementario o de horas extras o su participación en los planes de emergencia laboral, solicitada por la Empresa.

*Vol*





21. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo o a quienes por razón de negocios u otra causa, circunstancia o motivo, estuvieren en predios, oficinas o instalaciones de la Empresa o fuera de ella.
22. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo deba suceder en la labor.
23. Permitir el uso de las tarjetas de comisariatos a personas distintas de los beneficiarios legítimos o revender los artículos adquiridos en él. Esta reventa se presumirá en los casos de reiteradas compras desproporcionadas en tales artículos.
24. Vender o traspasar a cualquier título, las drogas recibidas para su uso o el de sus familiares inscritos, o los tiquetes para los casinos de la Empresa, a terceras personas.
25. Incitar, fomentar, organizar o participar en manifestaciones o mítines de cualquier clase dentro de las instalaciones o áreas de la Empresa.
26. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo, por cualquier medio verbal o escrito.
27. Escribir, imprimir, repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, afiches, volantes o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros de trabajo, superiores, subalternos o trabajadores en general.
28. Presentar documentos falsos, o suministrar informaciones inexactas a la Empresa o a terceras personas, para obtener provecho o beneficios indebidos.
29. Suministrar datos falsos de trabajos no realizados a pesar de ser su obligación realizarlos.
30. Adulterar documentos de la Empresa o que estén destinados a ella.
31. No prestar su colaboración decidida en caso de riesgos inminentes o grave situación que afecte o amenace la seguridad de las personas o los bienes de la Empresa, a juicio de ésta.
32. Rehusar, no acatar, o incumplir las órdenes, instrucciones u observaciones que le impartan la Empresa y especialmente sus supervisores o superiores jerárquicos.
33. Consumir bebidas alcohólicas, utilizar narcóticos o cualquier sustancia psicoactiva en las instalaciones de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
34. Dar a los dineros recibidos de la Empresa, tales como planes educacionales, auxilios médicos, anticipos de viáticos, préstamos de cualquier clase, entre otros, una destinación diferente para la cual fueron otorgados.
35. Los trabajadores de ECOPETROL S.A. se obligan a prestar sus servicios exclusivamente a ésta; por tanto, no podrán comprometerse fuera de él, en actividades que puedan en alguna forma interferir el tiempo fijado para su labor, como tampoco en actividades de igual naturaleza, que directa o indirectamente traten o se relacionen con las funciones de la Empresa, salvo autorización expresa para el efecto.
36. Obstruir o dificultar en cualquier forma la ejecución de las actividades contratadas por la Empresa con terceros.
37. Sustraer o retirar alimentos, viveres u otros productos que deban permanecer o ser consumidos en los casinos, cafeterías o similares que funcionan en la Empresa.

102





38. Rehusar, no acatar o incumplir las instrucciones o directrices impartidas para el desarrollo de cursos, conferencias, programas de desarrollo integral y capacitación laboral o entrenamientos que organice la Empresa directa o indirectamente.

39. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo o de las disposiciones legales pertinentes.

## CAPITULO XVIII PROHIBICIONES A LA EMPRESA.

**ARTICULO 72.-** Está prohibido a la Empresa:

- a) Hacer deducciones, retenciones o compensaciones de salarios y prestaciones, salvo en los casos autorizados por la ley, la convención, pactos, fallos arbitrales, este Reglamento o por los trabajadores.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes, proveedurías o comisariatos que establezca la Empresa.
- c) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- d) Permitir la circulación de escritos irrespetuosos o injuriosos sobre los compañeros de trabajo, jefes o subalternos.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- f) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir cualquier clase de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
- h) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los trabajadores, o adoptar el sistema de "Lista negra", o cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- i) Ejecutar, autorizar o tolerar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que ofenda su dignidad.
- j) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- k) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de dicha presentación y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo o solución definitiva del conflicto.





## **CAPITULO XIX**

### **REGIMEN DE INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES.**

**ARTICULO 73.-** Se entienden incorporados a este Reglamento, las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses, señalados en la Constitución Política de Colombia, la Ley, los Estatutos de la Empresa, y demás disposiciones que adicionen, reglamenten o regulen la materia.

## **CAPITULO XX**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO INTERNO**

**ARTICULO 74.-** Los procesos disciplinarios, la naturaleza de las faltas y las sanciones que se deriven como consecuencia de aquellos, estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley 734 de 2002 y demás normas que la adicionen o modifiquen.

**ARTICULO 75.-** Para todos los efectos legales, durante la suspensión de labores impuesta como sanción disciplinaria, se entiende suspendido el contrato individual de trabajo respectivo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

**ARTICULO 76.-** La aplicación de la normativa señalada en el artículo anterior se entiende sin perjuicio de que la Empresa pueda dirigir a sus trabajadores cartas de prevención o llamadas de atención, cuando lo estime conveniente. Estas prevenciones o llamadas de atención no se consideran sanciones en ningún caso.

En consecuencia, no habrá lugar a reclamo alguno por parte del trabajador que reciba una carta de prevención o llamada de atención.

## **CAPITULO XXI**

### **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA**

**ARTICULO 77.-** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las consagradas en el Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, la ley, el contrato de trabajo y este Reglamento.

Las causales de terminación previstas en este artículo serán aplicables sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que haya lugar, de acuerdo con la Ley 734 de 2002, por cuanto se trata de regulaciones autónomas e independientes que no son excluyentes.





**ARTICULO 78.-** Se consideran como faltas graves imputables al trabajador, para los efectos previstos en el literal a) numeral 6o. del Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, o las normas que lo modifiquen, adicionen o reformen, las siguientes:

1. Cuando dentro del término de un año, el servidor falte o se ausente injustificadamente del trabajo por tercera vez, salvo en los casos expresamente previstos en la ley.
2. Cuando se produzca el quinto (5º) retardo injustificado en el ingreso a laborar, teniendo en cuenta el horario de trabajo establecido por la Empresa.
3. Cuando dentro del término de un (1) año, acumule tres o más cartas de prevención o llamados de atención, por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, contractuales o reglamentarias.
4. Cuando por culpa, descuido o grave negligencia del trabajador se pongan en peligro, dañen o pierdan los productos que extrae, elabora o transporta la Empresa, o cualquier bien o interés de la misma.
5. Cuando el trabajador cometa algún acto inmoral o que demuestre falta de probidad u honradez. En este caso no será necesario que el acto o hecho se denuncie ante las autoridades, ni que la debida comprobación se surta ante ellas, pues basta que la prueba sea suficiente para la Empresa, al prudente criterio de su Administración.
6. Cuando incurra en violación de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contenidas en los artículos 69 y 71 de este Reglamento.
7. Cuando falte al trabajo o se ausente de él, aunque sea por primera vez sin autorización de la Empresa, y por esta causa se produzca un daño grave o un perjuicio considerable a las máquinas, instalaciones, bienes e intereses de la Empresa.
8. Cuando cometa o intente cometer fraude contra la Empresa, mediante la presentación de recibos, certificados, declaraciones de renta, testimonios u otros documentos falsos o adulterados.
9. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo o a quienes por razón de negocios u otra causa, circunstancia o motivo estuvieren en predios, oficinas o instalaciones de la Empresa o fuera de ella.
10. Rehusarse o negarse a recibir los servicios de salud, en los casos en que esté obligado a ello por ley, convención, reglamentos o instructivos internos de la Empresa.
11. Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral en estado de embriaguez o con los efectos secundarios que produce tal estado, o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sicoactivas o con los efectos secundarios que ellas producen.
12. No regresar al trabajo el día siguiente que terminen las vacaciones, permisos, licencias, suspensión disciplinaria, incapacidades o comisiones.
13. Presentar documentos falsos o adulterados, o suministrar datos inexactos dentro del proceso de admisión o durante la relación laboral.
14. La violación, desobediencia o inobservancia de las normas o prescripciones en materia de servicio médico, medidas de higiene y seguridad industrial, salud

mp





ocupacional, y prescripciones de orden, aún cuando no se produzca daño o perjuicio y sin consideración a que el hecho u omisión se realice con intención o sin ella.

**ARTICULO 79.-** Cuando haya lugar a la terminación del contrato individual de trabajo por justa causa de trabajadores amparados por la garantía de fuero sindical, éste se efectuará con sujeción a las normas legales vigentes sobre la materia.

## **CAPITULO XXII**

### **PROCEDIMIENTO PARA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA**

**ARTICULO 80.-** Los funcionarios de ECOPETROL S.A. facultados para ello, harán uso de las atribuciones que les otorga la ley para dar por terminado unilateralmente y por justa causa los contratos individuales de trabajo, de conformidad con este Reglamento y las disposiciones que rigen las relaciones individuales de trabajo en la Empresa, sin perjuicio del adelantamiento de los procesos disciplinarios y demás acciones a que haya lugar.

Dichos funcionarios tienen la obligación de informar a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Empresa las decisiones administrativas que adopten con el fin de que dicha Oficina asuma y proceda de conformidad con su competencia.

La Empresa antes de proceder a la terminación del contrato individual de trabajo por justa causa, dentro del término que establezca la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral notificará por escrito y personalmente al trabajador, si concurre efectivamente a su sitio de trabajo, el derecho que tiene para ser oído en descargos y le señalará lugar, día y hora para que se presente a la diligencia, asesorado por dos (2) representantes del sindicato, si así lo desea y si se trata de un afiliado a éste.

Cumplida la diligencia de descargos o si el trabajador no se presentare a la misma, la Empresa dentro del término que establezca la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral, dará por terminado el contrato individual de trabajo por justa causa, si hubiere lugar a ello.

En todo caso, cuando la Empresa tenga conocimiento de una falta, después del término señalado en la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral, no podrá someter a sus beneficiarios, salvo cuando se trate de un hecho calificado como delito.

**Parágrafo 1o.-** Cuando el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral esté laborando el turno de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. o de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., su jefe inmediato podrá cambiarlo al turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. en la fecha en que deba presentarse a descargos.

*WV*





Si este cambio no fuere posible, la diligencia para los trabajadores de dichos turnos no podrá efectuarse antes de las 2:00 p.m. del día señalado para los descargos. La Empresa reconocerá al trabajador como tiempo regular, el que dure la diligencia de descargos, en caso de que esta ocurra en horas no laborales para él.

**Parágrafo 2°.-** Los términos para notificar al trabajador la llamada a descargos y para dar por terminado un contrato individual de trabajo por justa causa, así como el fijado para la celebración de la diligencia y adopción de la decisión, se suspenden mientras subsista una cualquiera de las siguientes situaciones: a) Vacaciones del trabajador; b) Incapacidad; c) Licencia o permiso concedidos al trabajador.

**Parágrafo 3°.-** Al personal no regido por la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral, se le aplicará el procedimiento sobre terminación del contrato de trabajo por justa causa de que trata el presente artículo, sin embargo en estos casos no se dará aplicación a los términos y condiciones establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral.

**ARTICULO 81.-** Cuando el trabajador estuviere ausente de su trabajo y por esta circunstancia no se le pudiere hacer entrega personal de la notificación de la citación a descargos o la terminación del contrato de trabajo, la Empresa dejará aviso escrito en el lugar de trabajo respectivo con la debida constancia en la hoja de vida laboral, entendiéndose de esta manera surtida la notificación.

Igual procedimiento se surtirá en caso que el trabajador se niegue o eluda la notificación señalada en el inciso anterior.

La Empresa no está obligada a hacer notificaciones en lugares distintos de los de trabajo, ni utilizar o valerse de medios diferentes de los de su propia administración interna.

### CAPITULO XXIII PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS.

**ARTICULO 82.-** Los reclamos de los trabajadores se harán ante su jefe inmediato quien dará la respuesta y el trámite a que haya lugar, en los términos y plazos previstos por la ley, reglamentos, convención colectiva, laudos arbitrales o demás disposiciones, según sea el caso.





#### CAPITULO XXIV PRESTACIONES SOCIALES ADICIONALES.

**ARTICULO 83.-** Las prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, se encuentran contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo, en el Acuerdo 01 de 1977 y en las decisiones adoptadas por la Junta Directiva o por el funcionario que debidamente se delegue para el efecto de conformidad con los Estatutos de la Empresa.

Las prestaciones de carácter extralegal que la Empresa conceda a sus trabajadores en virtud de pactos, convención colectiva o reglamentaciones internas de la Empresa, sólo tendrán la vigencia que en ellos se estipule, salvo lo dispuesto en las normas legales pertinentes.

**ARTICULO 84.-** Las concesiones especiales que la Empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo o por cualquier circunstancia, no establecerán precedente para otorgarlas a otros.

#### CAPITULO XXV PUBLICACIÓN Y VIGENCIA.

**ARTICULO 85.-** Una vez aprobado el presente Reglamento por el Ministerio de la Protección Social, será publicado en la forma prevista en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 60. del Decreto 617 de 1954, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria del mismo.

**ARTICULO 86.-** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

**ARTICULO 87.-** Las disposiciones legales referidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo que sean modificadas, adicionadas o aclaradas, hacen parte del mismo sin que sea necesaria su actualización.

**ARTICULO 88.-** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento, queda derogado el Reglamento anterior.

  
ISAAC YANOVICH FARBAIARZ  
Presidente  
ECOPETROL S.A.