



# POLÍTICA DE NO CONSUMO ALCOHOL DROGAS Y TABACO

La posesión, uso, ofrecimiento y venta de alcohol y/o drogas en las instalaciones de la empresa o en frentes de trabajo, y laborar bajo sus efectos, está totalmente prohibido por comprometer la seguridad, el bienestar, la integridad física de los trabajadores, el desempeño en el trabajo y los activos de la empresa.

**PEGSA LTDA.**, emplea los recursos necesarios para capacitar el personal de la organización a fin de que conozca los efectos negativos que produce en el organismo el consumo de alcohol, drogas y tabaco, y el grado de incidencia que puede generar en el desempeño de las funciones laborales, comportamientos interpersonales, clima organizacional y en los activos de la compañía.

---

**Pedro Elías Gómez Cala**

Presidente



# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

**PEGSA**, es una Compañía comprometida con el cumplimiento de los derechos humanos cuyo objetivo es asegurar unas condiciones laborales dignas y adecuadas para sus socios, empleados y las demás partes interesadas que tengan una relación de negocio con Pegsa Ltda.

En Pegsa buscamos alinear nuestra estrategia y operaciones con los principios universales sobre derechos humanos. Apoyamos y respetamos la protección de los principios proclamados internacionalmente en materia de derechos humanos, tal y como se expresan en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Esta política cubre toda la compañía y aplica a todos los empleados de PEGSA, con independencia de donde residan o desarrollen su labor, así como a todos aquellos terceros que tengan una relación de negocio con PEGSA.

La determinación de la Compañía es:

- Cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, en todos aquellos lugares donde operamos.
- Fomentar la concientización de empleados y socios en cuestiones relativas a derechos humanos.
- Valorar los riesgos actuales y potenciales en materia de derechos humanos y su impacto en nuestras operaciones
- Adoptar medidas adecuadas para la prevención, mitigación y, cuando resulte procedente, la remediación de impactos adversos en cuanto a derechos humanos.
- Proporcionar acceso a mecanismos de queja.
- Interactuar con nuestros grupos de interés en materia de derechos humanos, incluyendo gobiernos, organizaciones no gubernamentales, accionistas, clientes, proveedores y empleados.
- Informar de forma transparente acerca de nuestros esfuerzos en esta área para identificar, mitigar y prevenir, entre otros riesgos, cualquier impacto adverso en derechos humanos.
- PEGSA espera además que todas sus partes interesadas asuman los principios de esta política, respeten y no infrinjan los derechos humanos.

Los siguientes son los pilares de nuestra política:

**Selección:** Pegsa implementa su proceso de selección con el fin de obtener los talentos adecuados que puedan adaptarse a nuestra cultura organizacional y aporten significativamente a la operación de la compañía.



# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

**Desarrollo del Capital Humano:** Pegsa considera que el talento de las personas que conforman la organización es su principal activo y ventaja competitiva. Por ello resulta fundamental captar a los mejores profesionales y proporcionarles nuevas experiencias de aprendizaje con el fin de impulsar, de forma continua, su desarrollo profesional.

**Gestión del Conocimiento:** Estamos comprometidos en el desarrollo de nuestro programa de formación y capacitación en las áreas Técnicas, Comercial, Seguridad y Salud en el Trabajo, Ética y Transparencia en los Negocios y demás políticas de las compañías con el fin de procurar que nuestros empleados se mantengan debidamente informados.

**Retención del Talento:** El modelo de gestión de personas de Pegsa incluye directrices e iniciativas relacionadas con la consecución de un alto desempeño por parte de todos los empleados, la importancia de lograr su compromiso y la compensación objetiva por los resultados obtenidos.

**Entorno de Trabajo Agradable:** Crear un entorno de trabajo agradable con el fin de fomentar el desarrollo personal y que su propio centro de trabajo sea atractivo para ellas.

**Diversidad e Igualdad de Oportunidades:** Pegsa ofrece oportunidades de empleo iguales para todas las personas, independientemente de su género, raza, etnia o discapacidad, entre otras.

El cumplimiento estricto de esta política es obligatorio para todos los empleados de Pegsa y la violación de esta política o la realización de cualquier acto en violación de la misma resultará en acciones disciplinarias, que pueden incluir la terminación del contrato de trabajo.

Los empleados que crean que se ha podido producir una violación de los principios establecidos en esta política, deberán informar de ello, a través de la gerencia de Talento Humano

---

**Pedro Elías Gómez Cala**

Presidente



# POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

## OBJETIVO GENERAL

Garantizar la aplicación de la Ley 2191 de 2022 que crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

## OBJETIVO ESPECIFICO

Establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores de PEGSA LTDA y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022.

## ALCANCE

La presente política va dirigida a todos los trabajadores de PEGSA LTDA, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 establece como exentos de dicha regulación, así:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

## RESPONSABLES

El Gerente de Talento Humano es el responsable de la actualización y divulgación de la política de desconexión laboral. Por su parte, todos los líderes de procesos serán los responsables de velar por el cumplimiento.



# POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

## DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

**DESCONEXIÓN LABORAL:** Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores de PEGSA LTDA, a 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 ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

**DISPONIBILIDAD LABORAL:** Entendida como esa facultad subordinante en cabeza del empleador en la cual un trabajador no debe prestar sus servicios fuera de su jornada, pero debe estar atento al potencial llamado para trabajar.

## DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

### ➤ Garantía de la desconexión laboral

A continuación, se establecerán los lineamientos, que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral, así:

- a. La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencias, descanso, vacaciones y/o permisos.
- b. Los trabajadores de PEGSA LTDA tendrán derecho a disfrutar de los periodos de licencias, descanso, vacaciones y/o permisos, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal con la finalidad que logre conciliar su vida personal, familiar y laboral.
- c. Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de licencias, descanso, vacaciones y/o permisos, los trabajadores de PEGSA LTDA no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., **siempre y cuando, no se trate de un hecho URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO**, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Empresa no se vea afectado.
- d. Los trabajadores de PEGSA LTDA que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.
- e. Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa que no podrá superar de las dos horas diarias y las 12 horas semanales. En los casos que no se cuente con autorización por parte de la Empresa no habrá lugar al reconocimiento y pago por trabajo suplementario o de horas extras



# POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

## ➤ **Mecanismo para el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral**

PEGSA LTDA en cumplimiento con lo establecido en los literales b y c de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, establece el siguiente procedimiento interno, con el que se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descansos de los trabajadores de PEGSA LTDA, así:

## ➤ **Presentación de quejas por presunta vulneración al derecho de desconexión.**

Todos los trabajadores de PEGSA LTDA, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.

La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico a la Gerencia de Talento Humano o a través de cualquiera de los medios de comunicación oficial de la Empresa, correo electrónico.

En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión y la siguiente información:

- a) Nombre del Querellante.
- b) Nombre del Querellado.
- c) Fecha o fechas de ocurrencia de los hechos.
- d) Descripción detallada de los hechos.
- e) Material Probatorio que pretende hacer valer para demostrar el hecho.

Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:

1. El Gerente de Talento Humano de PEGSA LTDA dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.
2. Realizada la valoración de la queja presentada, el Gerente de Talento Humano, citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
3. Surtido el trámite anterior, el Gerente de Talento Humano, emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja, constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa, por parte del trabajador.



# POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

4. En el evento, que el Gerente de Recurso Humanos, defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral de PEGSA LTDA, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
5. En el evento, que Gerente de Talento Humano, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá emplear cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.
6. Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte Gerente de Talento Humano, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral.
7. Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el Gerente de Talento Humano, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
8. El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

---

**Pedro Elías Gómez Cala**

Presidente



# POLÍTICA DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN LOS NEGOCIOS

En **PEGSA LTDA**, somos conscientes de la gran responsabilidad de nuestras actuaciones con relación a la honestidad y ética, la transparencia, el fraude, la corrupción y el lavado de activos, por consiguiente en cumplimiento a las políticas y legislación del estado colombiano y de los países donde tenemos operaciones, Pegsa aporta los recursos necesarios y el compromiso para la obtención de una total transparencia de sus operaciones buscando contribuir de forma directa con el progreso de la sociedad.

Los siguientes son los pilares de nuestra política:

- **Pagos Indevidos:** No permitir ni involucrarse en sobornos o corrupción de ninguna clase
- **Relaciones con Proveedores:** Trabajar únicamente con proveedores que defiendan los valores y altos estándares de integridad
- **Cumplimiento de Comercio Internacional:** Siempre saber qué se lo que esta importando o exportando, su destino, el usuario final y el uso final y el cumplimiento de las normas aduaneras locales o internacionales.
- **Prevención contra el Lavado de Dinero:** Conocer siempre al cliente y mantenerse alerta a una posible actividad ilegal
- **Trabajos con los Gobiernos:** Nunca tome atajos cuando trate con gobiernos; sea transparente y siempre cumpla.
- **Leyes de Competencia:** No llegue a ningún acuerdo con competidores que prive a los clientes de los beneficios de la competencia.
- **Prácticas Laborales Justas:** Tratar a todos los empleados con justicia y respeto.
- **Conflicto de Interés:** Informar oportunamente las situaciones de hecho que conducen a que se antepongan real o potencialmente los intereses personales de los directores o cualquier empleado de la compañía, frente a los intereses de la compañía cuya gestión ha sido encomendada.
- **Proteger la seguridad y salud en el entorno laboral:** Nuestro compromiso es alcanzar los más altos niveles de seguridad y salud en el entorno laboral, el cumplimiento de toda la legislación relativa a salud y seguridad laboral y las demás políticas de la compañía

---

**Pedro Elías Gómez Cala**

Presidente





# POLÍTICA INTEGRAL DE HSEQ

**PEGSA LTDA**, es una compañía que brinda soluciones energéticas innovadoras combinando sostenibilidad y tecnología a través de la comercialización de equipos, repuestos y servicios. Contamos con un grupo humano altamente calificado que brinda acompañamiento técnico y comercial con el fin de cumplir los estándares de la industria, las especificaciones de los fabricantes y así satisfacer las necesidades técnicas-económicas de sus clientes y demás partes interesadas.

Desarrollamos nuestra gestión determinando y evaluando los riesgos y oportunidades del sistema de gestión, con el propósito de proteger la salud e integridad del personal propio, proveedores y/o contratistas, asegurar el bienestar integral de la comunidad, proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo; incentivando su apropiación a la empresa, la identidad y el compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores, mediante el fortalecimiento de los valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento en la calidad de vida.

Estamos comprometidos con la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, contaminación ambiental, daños a los bienes y propiedad, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos de SST que se deriven del desarrollo de actividades propias de la organización, a través de la identificación, evaluación, valoración, priorización y control de peligros e impactos ambientales desde una perspectiva de ciclo de vida, así como la concientización de sus empleados en la responsabilidad con el autocuidado, protección al ambiente, el buen uso de los recursos naturales y bienes de la compañía.

**PEGSA LTDA**, vela por el cumplimiento de los requisitos legales, requisitos del cliente, requisitos de las partes interesadas y otras normas aplicables, el mejoramiento continuo y el control de sus procesos y su sistema integrado de gestión, destinando para ello los recursos necesarios.

---

**Pedro Elías Gómez Cala**

Presidente



# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

**PEGSA LTDA**, es una compañía que promueve y mantiene para sus socios y trabajadores un ambiente laboral sano, libre de toda forma de discriminación, de conductas que se puedan considerar hostigamiento y coerción, fomentando relaciones interpersonales positivas entre todos los trabajadores, respaldando la dignidad e integridad de las personas que laboran en la compañía.

Así mismo, se compromete a adoptar medidas para prevenir, atender, corregir y sancionar el acoso laboral y sexual, violencia basada en genero contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ y otro tipo de conductas de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales.

De igual manera, Pegsa cumple con todas las disposiciones legales que buscan impedir conductas de acoso laboral, tales como: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y/o desprotección laboral.

El incumplimiento o violación de esta política será considerada como una falta grave y dará lugar a los procesos investigativos y sancionatorios que enmarca la ley.

---

**Pedro Elías Gómez Cala**

Presidente



# POLÍTICA DE REGALOS Y ATENCIONES

**PEGSA LTDA.**, en cumplimiento de su Programa de transparencia, ética empresarial y anticorrupción, sus valores corporativos, en especial el de integridad y ética, demás normas y leyes nacionales sobre antisoborno y anticorrupción establece la siguiente política de regalos y atenciones cuya finalidad es promover buenas prácticas que protejan el buen nombre de PEGSA LTDA, sus socios, directivos y empleados, estableciendo un marco de actuación que de claridad a todas las partes interesadas (empleados, proveedores, contratistas y terceros en general) sobre la postura de PEGSA LTDA frente a la entrega o recibimiento de regalos, atenciones y/o invitaciones, en especial en épocas de fin de año, asegurando que nuestros procesos sean transparentes y objetivos.

## **CONCEPTOS:**

1. Regalos o atenciones: Todo aquello que se dé o reciba, en especie o en dinero (o su equivalente) cuyo origen tenga relación real o aparente con los vínculos comerciales. No son considerados regalos o atenciones los objetos comúnmente conocidos como merchandising, tales como lapiceros contramarcados con branding corporativo, cuadernos, calendarios, gorras, camisetas y, en general, todo material publicitario de escaso valor.
2. Partes interesadas: Son todas aquellas personas naturales o jurídicas que tiene o pueden llegar a tener alguna relación comercial con PEGSA LTDA (empleados, clientes, contratistas, proveedores, intermediarios, consultores, autoridades, funcionarios gubernamentales entre otros).

## **PRINCIPIO GENERAL:**

Ninguna de las partes descritas en el ámbito de aplicación de la presente política deberá dar, recibir u ofrecer elementos o agasajos considerados como regalos o atenciones distintos a elementos promocionales corporativos (merchandising).

## **REGLAS GENERALES:**

1. No ofrecemos, aceptamos o solicitamos regalos o atenciones, si se entiende o parece entenderse, como una obligación o un soborno.
2. No ofrecemos, prometemos, pagamos o autorizamos pagos, directa o indirectamente, para influir en las decisiones de algún funcionario gubernamental, autoridad, contratista, proveedor o cualquier tercero.



# POLÍTICA DE REGALOS Y ATENCIONES

3. No ofrecemos, aceptamos o solicitamos regalos o atenciones a cambio de otorgar alguna ventaja o de desconocer algún procedimiento, en favor o en contra de un tercero.
4. No ofrecemos, aceptamos o solicitamos regalos o atenciones cuando esté pendiente la toma de alguna decisión o se pueda afectar el juicio de un tercero.
5. No ofrecemos, aceptamos o solicitamos atenciones que impliquen actividades, productos o lugares que puedan avergonzar o ser considerados de mal gusto por el destinatario, afectar la reputación de PEGSA LTDA, sus socios, directivos o trabajadores o que violen los principios éticos.
6. En ninguna circunstancia ofrecemos o recibimos como regalo o atención, dinero en efectivo o su equivalente (títulos valores, certificados de regalos, bonos, cheques de viajes, entre otros).

## REPORTE DE VIOLACIONES

1. Si se observa alguna violación a la presente política (situación real o potencial o un conjunto de circunstancias que pudieran infringir una política interna o una ley antisoborno), se debe reportar de inmediato al oficial de cumplimiento de la compañía en la línea ética (correo electrónico [programateea@pegsa.com.co](mailto:programateea@pegsa.com.co)) y al área de Talento Humano
2. El incumplimiento de la presente política se considera una violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo de PEGSA LTDA.

Esta política rige a partir de su publicación.

---

**Pedro Elías Gómez Cala**

Presidente



# POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

**PEGSA LTDA.**, asume su Responsabilidad Social Empresarial como el compromiso permanente con su entorno. Fundamentando la política en buenas prácticas que marcan la diferencia con nuestros grupos de interés; mediante el compromiso, liderazgo y participación de toda la Compañía; el fortalecimiento de los principios de transparencia, el respeto de los derechos humanos, la legislación, la adopción de iniciativas nacionales e internacionales de comportamiento ético y el mejoramiento continuo.

Es por esto que la responsabilidad social para Pegsa Ltda., se traduce en la manera ética y transparente con que realizan cada uno de los procesos y la manera como se relaciona con los diferentes públicos de la compañía: trabajadores y sus familias, proveedores, accionistas, clientes, comunidades, gobierno, sociedad y nuestra interacción con el medio ambiente.

---

**Pedro Elías Gómez Cala**

Presidente



# POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

**PEGSA LTDA**, tiene como Política fomentar en sus trabajadores y partes interesadas involucradas, la prevención de accidentes viales que traigan consecuencias negativas para la integridad de las personas, los equipos y el medio ambiente, a través de la implementación del plan estratégico de seguridad vial, de los cursos de manejo defensivo, de la ejecución de inspecciones, del mantenimiento oportuno a los vehículos, del cumplimiento de la legislación Colombiana vigente y de la promoción de estrategias de concientización del personal y de partes interesadas, por medio de programas, capacitaciones, charlas y campañas.

Adicionalmente establece que está prohibido para el personal que conduzca, estar bajo la influencia del alcohol o sustancias psicoactivas, el uso del celular con y sin manos libres, enviar mensajes de texto o chatear y transportar personal externo sin contar con la autorización del jefe directo. Igualmente es de obligatorio cumplimiento realizar la inspección preoperacional del vehículo antes de iniciar un desplazamiento, verificar que la documentación se encuentre al día, respetar las señales y normas de tránsito, garantizar que los pasajeros porten su cinturón de seguridad, cumplir con la restricción vehicular (pico y placa) de la ciudad a donde se desplaza y observar un buen comportamiento de conducción durante el recorrido.

Finalmente, la empresa garantiza el mejoramiento continuo del Plan Estratégico de Seguridad Vial, el alto compromiso de la dirección y la destinación de los recursos necesarios para darle cumplimiento a esta política y sus programas de gestión del riesgo.

---

**Pedro Elías Gómez Cala**

Presidente