	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 1 de 68

**TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.
(TSE EN SALUD S.A.S.)**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el texto del reglamento interno de trabajo suscrito por la **EMPRESA “TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.”**, con domicilio en la ciudad de Bogotá, D.C., Departamento de Cundinamarca, que por Documento Privado Número 1 de la Asamblea Constitutiva el día 09 de noviembre de 2017 registrado en Cámara de Comercio bajo el número 52210 del Libro IX del Registro Mercantil el 15 de noviembre de 2017 pudiendo identificarse con la sigla **TSE EN SALUD S.A.S.** en lo sucesivo y para los efectos del presente reglamento, se denominará la **EMPRESA** .

El presente reglamento regirá en todas las dependencias, establecimientos de comercio inscritos a nombre de la persona jurídica, agencias, sucursales, ya establecidos o que establezca la **EMPRESA** en el país. A sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos que la **EMPRESA** tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

**CAPÍTULO I.
REQUISITOS DE INGRESO**

ARTÍCULO 1o. SOLICITUD DE EMPLEO:

Quien aspire a ser admitido como trabajador de la empresa “**TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.**”, deberá presentar la hoja de vida, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante, además deberá diligenciar formulario de solicitud de empleo, en el cual consignará aquellos datos que permitan a la **EMPRESA** conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira.

con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.


ARTÍCULO 2o:

Dentro de la información solicitada por parte de la **EMPRESA** a los aspirantes al empleo, se prohíbe la exigencia de información acerca del estado civil y las personas o número de hijos que tengan (Artículo 1 de la Ley 13 de 1972).


ARTÍCULO 3o. CERTIFICADOS DE INGRESO:

Quien aspire a desempeñar un cargo en “**TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.**” Debe cumplir los siguientes requisitos:

- a. Hoja de vida actualizada y con fotografía reciente
- b. Fotocopia de la Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 2 de 68

- c. Autorización escrita del Inspector de Trabajo, o falta de éste del Comisario de Familia, y en defecto de este último del alcalde Municipal, a solicitud de los padres, del representante legal o del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d. Certificado del Empleador anterior en que conste los siguientes datos: cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. Si el trabajador solicita empleo por primera vez, no se exigirán estos datos.
- e. La **EMPRESA** exigirá al aspirante los exámenes médicos, de ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreu grafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). De conformidad con los artículos 43º de la Constitución Nacional; 1º y 2º del Convenio 111 de la OIT, no se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1º del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2º del Decreto 1835 de 1994
- f. Los gastos del examen médico de ingreso serán sufragados por el empleador.
- g. Constancia expedida por el Fondo de Pensiones, al cual está o estuvo vinculado el aspirante, con el fin de prevenir una eventual multifiliación.
- h. Constancia expedida por la E.P.S, a la cual está o estuvo vinculado el aspirante, con el fin de prevenir una eventual multifiliación.
- i. Fotocopia del registro civil de nacimiento de los hijos, para establecer su afiliación como beneficiarios al régimen de seguridad social en salud y/o el derecho a percibir subsidio familiar por hijos a cargo.
- j. Fotocopia de la licencia de conducción vigente para los cargos que lo requieran.
- k. Si se encuentra estudiando, certificado de la institución donde conste el programa en el cual se encuentre matriculado, el año o semestre que esté cursando y la intensidad horaria.
- l. Copia de las certificaciones y títulos académicos de los estudios realizados.
- m. No estar incurso en una de las causales de inhabilidad para desempeñar el cargo, previamente prescrita en los estatutos o la ley **EMPRESA**
- n. Copia de la tarjeta profesional para los cargos que lo requieran.
- o. Curso de manejo defensivo para los cargos que lo requieran.

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 3 de 68

p. Certificado de los antecedentes de procuraduría, contraloría y policía.

PARÁGRAFO 1: En caso de reingreso, deberán actualizarse lo exámenes médicos y la documentación que así lo requiera.

PARÁGRAFO 2: Si un conductor solicitara Reingreso y tuviera un antecedente de procesos disciplinarios durante la labor prestada, según la gravedad del proceso y siempre y cuando no se haya retirado por despido, sino de manera voluntaria o por un factor ajeno al proceso disciplinario, la **EMPRESA** podrá admitirlo siempre que realice con él un compromiso serio y definitivo que quedará plasmado en el formato de Compromiso de Buen Conductor, y anexado al contrato laboral, el cual se hará bajo total libertad, sin ninguna forma de presión para ninguna de las partes, ambos estarán totalmente de acuerdo y conocerán el contenido del compromiso. La **EMPRESA** garantizará entonces, nuevamente, las condiciones para el correcto desempeño del aspirante en caso de comprometerse y ser admitido

Para efectos legales entiéndase por Reingreso el proceso de admisión de un aspirante que anteriormente laboró en la **EMPRESA**.

CAPÍTULO II

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4o.

Una vez admitido el aspirante, la **EMPRESA** podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de "**TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.**", apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 5o. DURACIÓN MÁXIMA:


El período de prueba no puede exceder de dos meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 6o. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA:

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 4 de 68

estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 7o. EFECTOS:

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

PARÁGRAFO: El empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978de 2004).

CAPÍTULO III


TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8o. DEFINICIÓN:

Se consideran trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la **“TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.”**.

ARTÍCULO 9o. RÉGIMEN PRESTACIONAL:

Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en los días domingos y los demás días que sea legalmente obligatorio, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías y de prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Sentencias C -823 y C-825 del 4 de octubre de 2006, Corte Constitucional).

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<i>FECHA</i>	10/07/2024
		Versión: 1	Página 5 de 68

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10o. TURNOS:

El horario de trabajo de los trabajadores será el siguiente:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

PARQUE AUTOMOTOR – FACTURACION – CONTABILIDAD – TALENTO HUMANO

LUNES A SABADO:

HORARIO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
HORAS LABORADAS	8,5	8,5	9	8,5	8,5	3
HORARIO REALIZADO	8:00 - 5:30	8:00 - 5:30	8:00 - 6:00	8:00 - 5:30	8:00 - 5:30	8:00 - 11:00


HORA DE ALMUERZO

Opción 1

HORA DE SALIDA	HORA DE RETORNO
12:30 m.	01:30 p.m.

Opción 2

HORA DE SALIDA	HORA DE RETORNO
01:30 P.m.	02:30 p.m.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 6 de 68

**PERSONAL OPERACIONES
OPERACIONES**

LUNES A SABADO:

AREA	HORARIO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	TOTAL
OPERACIONES 1	HORAS LABORADAS	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	3,5	46
	HORARIO REALIZADO	6:00 - 3:30	6:00 - 3:30	6:00 - 3:30	6:00 - 3:30	6:00 - 3:30	6:00 - 9:30	
OPERACIONES 2	HORAS LABORADAS	8,5	8,5	8	8,5	8,5	4	46
	HORARIO REALIZADO	8:00 - 5:30	8:00 - 5:30	8:00 - 5:00	8:00 - 5:30	8:00 - 5:30	8:00 - 12:00	
COORD OPERACIONES I	HORAS LABORADAS	8	8	8	8	8,5	5,5	46
	HORARIO REALIZADO	10:00 - 7:00	10:00 - 7:00	10:00 - 7:00	10:00 - 7:00	10:00 - 7:30	8:00 - 1:30	
COORD OPERACIONES II	HORAS LABORADAS	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	3,5	46
	HORARIO REALIZADO	7:30 - 5:00	7:30 - 5:00	7:30 - 5:00	7:30 - 5:00	7:30 - 5:00	8:00 - 11:30	
TECNICOS DE CONTROL	HORAS LABORADAS	8	8	8	8	8,5	5,5	46
	HORARIO REALIZADO	10:00 - 7:00	10:00 - 7:00	10:00 - 7:00	10:00 - 7:00	10:00 - 7:30	8:00 - 1:30	
AUXILIAR DE BASES	HORAS LABORADAS	8	8	8	9	9	4	46
	HORARIO REALIZADO	7:00 - 4:00	7:00 - 4:00	7:00 - 4:00	7:00 - 5:00	7:00 - 5:00	8:00 - 12:00	
CARGUES	HORAS LABORADAS	8,5	8,5	8,5	9	8,5	3	46
	HORARIO REALIZADO	8:30 - 6:00	8:30 - 6:00	8:30 - 6:00	9:00 - 7:00	8:30 - 6:00	8:00 - 11:00	

HORA DE ALMUERZO

Opción 1

HORA DE SALIDA	HORA DE RETORNO
12:30 m.	01:30 p.m.


Opción 2

HORA DE SALIDA	HORA DE RETORNO
01:30 P.m.	02:30 p.m.

TECNICO DE CONTROL

Se acuerda entre el empleador y el trabajador jornada semanal de cuarenta y seis (46) horas mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 7 de 68

semana según programación semanal previa y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajos suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y seis (46) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

CONDUCTORES

El horario estipulado para conductores será de domingo a domingo debido a que la operación funciona 24 horas 24/365

HORA INGRESO	PERIODO DE DESCANSO	HORA SALIDA
5:30 a.m.	8:00 a.m. a 10:00 a.m. 02:00 p.m. a 04:00 p.m.	5:30 p.m.


PARÁGRAFO 1°: El presente horario podrá ser modificado por **TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.** de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo y con previa autorización del Ministerio del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la **EMPRESA** no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2°: Podrán repartirse las cuarenta y seis (46) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los empleados el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 11o. DURACIÓN DE LA JORNADA:

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas día y cuarenta y seis (46) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b. La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las reglas descritas en el capítulo del anterior.
 1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
 2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 8 de 68

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

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

PARÁGRAFO: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

d. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis (46) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y seis (46) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

ARTÍCULO 12o. DEDICACIÓN EXCLUSIVA A DETERMINADAS ACTIVIDADES:

En las **EMPRESAS** con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y seis (46) horas a la semana, y de acuerdo con la reglamentación que al efecto expida el gobierno, aquellos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.


ARTÍCULO 13o. LIMITACIONES DE LA JORNADA:

No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a. Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- b. Los que ejerciten actividades discontinúas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 9 de 68

señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá al Empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique:

Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El Empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 14o. HORAS EXTRAS:

Simultáneamente con la presentación de la solicitud de autorización para laborar tiempo extraordinario, la **EMPRESA** fijará en todos los lugares de trabajo, por lo menos hasta que se decida lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud.

El Ministerio del Trabajo, a su turno, si hubiere sindicato o sindicatos en la **EMPRESA**, le solicitará conceptos sobre los motivos expuestos por la **EMPRESA** y les notificará, de ahí en adelante, todas las providencias que profiera.

Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

ARTÍCULO 15o. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES:


Cuando la **EMPRESA** considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Antioquia, para los fines indicados en el Decreto 13 de 1967, Art. 3º.

ARTÍCULO 16o. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA:

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 46 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 17o. OTROS CASOS DE AMPLIACIÓN DE LA JORNADA:

También podrá la **EMPRESA** ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 10 de 68

de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis en la semana.

ARTÍCULO 18o. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES:

El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 10º de este reglamento puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la **EMPRESA** ; pero únicamente se permite este trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones previstas en el artículo 13º de este reglamento, las horas extraordinarias laboradas de conformidad con el presente artículo.

CAPÍTULO V

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19o. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO:

Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6.00 a.m.) y las veinte uno (09.00 p.m.), el trabajo nocturno es el comprendido entre las veinte uno (09:00 p.m.) y las seis de la mañana (6.00 a.m.)

ARTÍCULO 20o. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS:

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

Ni aún con el expreso consentimiento de sus trabajadores podrá la **EMPRESA**, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, introducir excepciones a la jornada máxima legal o a la establecida en el art. 10º de este reglamento.


ARTÍCULO 21o. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO:

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 19º de este reglamento, solo podrá efectuarse mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo, o de una autoridad delegada por éste, siempre que la **EMPRESA** en vista de esta autorización ordene efectuarlo en caso necesario.

La **EMPRESA** fijará en todos los lugares de trabajo, por lo menos hasta que se decida lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud.

ARTÍCULO 22o. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 11 de 68

2. El trabajo extraordinario se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 23o. INACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS:

Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 24o. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS:

El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará la **EMPRESA** en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el período de pago siguiente.

ARTÍCULO 25o. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO:

La **EMPRESA** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, que no haya sido autorizado por escrito, mediando la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 26o. BASE DEL RECARGO NOCTURNO:

Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VI


TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 27o.

La **EMPRESA** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 28o. REMUNERACIÓN:

El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 12 de 68

anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 29o. SALARIO EN TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO:

En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 30o. LÍMITES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO:

La **EMPRESA** no podrán contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciera deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 31o. DURACIÓN:

Los contratos de trabajo o pactos sindicales que las **EMPRESAS** celebren en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 32o. INEFICACIA DEL CONTRATO:

Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra **EMPRESA** en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTÍCULO 33o.

Si la **EMPRESA** desea hacer uso de los turnos consagrados en el artículo 27º de este reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la **EMPRESA**.


CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 34o.

Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La **EMPRESA** dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 13 de 68

Pero el descanso remunerado de seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

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

Los descansos a que se refiere este artículo tendrán una duración de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 35o. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO.


1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un 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 o por culpa o disposición del empleador.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 36o. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO REMUNERADO:

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 14 de 68

exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 37o. TRABAJO DOMINICAL

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

ARTÍCULO 38o. DESCANSO COMPENSATORIO:

Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 36 de este reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 39o. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES:

Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la **EMPRESA**, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 36 de este reglamento.

ARTÍCULO 40o. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO:

El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la **EMPRESA** en alguna de las siguientes formas:


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

ARTÍCULO 41o. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS:

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

ARTÍCULO 42o. RELACIÓN DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO:

Cuando se trate de labores permanentes o habituales en domingos, la **EMPRESA** fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 15 de 68

CAPÍTULO VIII

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 43. DESCANSO CONVENCIONAL:

Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 34 de este reglamento, la **EMPRESA** suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

CAPÍTULO IX

VACACIONES

ARTÍCULO 44o. VACACIONES REMUNERADAS:

Los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios y proporcionalmente cualquiera que haya sido el tiempo laborado.

Para efecto de computar por parte de la **EMPRESA** las vacaciones, el día sábado se tomará como hábil, salvo que no haga parte de la jornada del trabajador.

ARTÍCULO 45o. ÉPOCA DE LAS VACACIONES:

La época de las vacaciones debe ser señalada por la **EMPRESA** a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.

La **EMPRESA** debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.


ARTÍCULO 46o. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES:

La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 47o. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO:

Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 16 de 68

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 48o. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES:

En todo caso el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro años.

ARTÍCULO 49o. ACUMULACIÓN PRESUNTA:

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente

Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago solo será válido si simultáneamente la **EMPRESA** concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 50o. REEMPLAZO:

El empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones, previo consentimiento de la **EMPRESA** puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria.

Si la **EMPRESA** no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarla, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 51o. VACACIONES COLECTIVAS:

La **EMPRESA** puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.


ARTÍCULO 52o. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES:

Durante el período de vacaciones la **EMPRESA** pagará al trabajador, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

ARTÍCULO 53o. REGISTRO DE VACACIONES:

La **EMPRESA** llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 17 de 68

termina y la remuneración recibida por las mismas

CAPÍTULO X

PERMISOS

ARTÍCULO 54o. PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS:

La **EMPRESA** concederá a sus trabajadores los **PERMISOS OBLIGATORIOS** y remunerados en los siguientes casos: Ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica debidamente comprobada; concurrencia al servicio médico u odontológico correspondiente; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan y asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso a la **EMPRESA** y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la **EMPRESA**.

Así mismo, y a juicio de la **EMPRESA** se concederán a los trabajadores los **PERMISOS VOLUNTARIOS**, remunerados o no en los siguientes casos:


- a) Cumplimiento de citación de autoridad judicial, policial o militar y/o administrativa.
- b) Obtención de documentos de identificación personal o pasaporte; cumplir con trámites notariales; asistir a la cita en embajadas con el fin de solicitar visa, cursar estudios por cuenta propia o en general realizar diligencias personales.
- c) Acontecimiento especial: Matrimonio del Trabajador.

PARAGRAFO: Todos los permisos obligatorios y voluntarios deberán ser solicitados y acreditados ante la **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta ante el **JEFE DE TALENTO HUMANO** a través del medio probatorio pertinente para el caso.

ARTÍCULO 55o. CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS Y ACREDITACIÓN DE LOS MISMOS:

Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a. En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el trabajador solicitará el permiso a la **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta al **JEFE DE TALENTO HUMANO** con una antelación prudencial. El permiso correspondiente se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique el funcionamiento de la **EMPRESA**. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores.
- b. En caso de permiso para asistir al servicio médico u odontológico correspondiente, salvo los casos de urgencia, la solicitud se hará a la **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta al **JEFE DE TALENTO HUMANO** con mínimo un (1) día de anticipación, y se registrará en el diario interno, sección permisos. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<i>FECHA</i>	10/07/2024
		Versión: 1	Página 18 de 68

presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el personal autorizado de la EPS, IPS o ARL, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica u odontológica. La remuneración o no de este permiso, salvo los casos de urgencia, queda a valoración de la **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta del **JEFE DE TALENTO HUMANO**.

Estas citas, con el fin de no afectar el desarrollo de la jornada laboral deberán ser cumplidas por el trabajador en la medida de lo posible antes del inicio de la jornada laboral o después de finalizada la misma.


c. En el evento de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá dar aviso al **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta al **JEFE DE TALENTO HUMANO** el mismo día en que se expide la incapacidad o a más tardar el día hábil siguiente. La incapacidad impartida por el médico tratante, deberá allegarse por el trabajador a la **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta al **JEFE DE TALENTO HUMANO**, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar vía fax, correo electrónico, o por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo. Lo anterior con el fin de que el empleador pueda proceder al trámite de su transcripción.

d. En el evento de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador debe informar al **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta al **JEFE DE TALENTO HUMANO**, con anterioridad o posterioridad el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través del medio probatorio pertinente, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos. En este caso se concederá al trabajador un permiso remunerado de dos (2) días hábiles por mes calendario, prorrogables por disposición de la **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta del **JEFE DE TALENTO HUMANO**, quienes analizarán las circunstancias del hecho que lo genera. En caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada se extienda, dicha prórroga será igualmente remunerada.

Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: Atención por urgencias médicas, cirugías u hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente; hijos; padres y hermanos del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero(a) permanente; padres; hijos y hermanos del trabajador. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común o laboral sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

e. En caso de requerir permiso para atender citación expresa de autoridad judicial, policial o militar, y/o administrativa, el trabajador deberá solicitar el permiso a la **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta al **JEFE DE TALENTO HUMANO** al menos con un (1) día de anticipación, y acreditarlo a través de la respectiva notificación, citación o constancia expedida por la autoridad ante la cual debe o debió comparecer. En este caso, el permiso será remunerado atendiendo a la duración de la diligencia.

f. En el evento de requerir permiso para obtener documentos de identificación personal o

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 19 de 68

pasaporte; cumplir con trámites notariales; asistir a la cita en embajadas con el fin de solicitar visa, cursar estudios por cuenta propia o en general realizar diligencias personales, el trabajador efectuará la solicitud del permiso por escrito al **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta al **JEFE DE TALENTO HUMANO** con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación. El tiempo empleado por el trabajador en este permiso podrá ser descontando del salario o compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, las cuales serán fijadas por el **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta por el **JEFE DE TALENTO HUMANO** y no constituirán para el efecto tiempo extra o suplementario de trabajo.

g. En caso de acontecimiento especial, el trabajador solicitará el permiso a la **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta al **JEFE DE TALENTO HUMANO** con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación, y lo acreditará a través del medio probatorio pertinente para el caso. El permiso tendrá la siguiente duración:

Matrimonio del Trabajador: Se otorgará un permiso remunerado de dos (3) días hábiles contados a partir del día del evento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de las vacaciones, no habrá lugar a este permiso, por lo tanto, no se interrumpirán el goce del descanso remunerado.

h. En el caso de que el trabajador tenga derecho a la licencia por luto; a la licencia de maternidad o a la licencia de paternidad se aplicará lo dispuesto en el artículo **74°** Numerales **10, 11 y 18** respectivamente de este reglamento.


PARÁGRAFO. Cuando se trate concurrencia al servicio médico por urgencia; de ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (Sentencias C 1005 de 2007 y C 930 de Dic. 10/09); grave calamidad doméstica debidamente comprobada (Sentencia C 930 de Dic. 10/09); desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan (Sentencia C 930 de Dic. 10/09); asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo (Sentencia C 930 de Dic. 10/09); de la Licencia por Luto de que trata la ley 1280 de enero 5 de 2009; de la licencia de paternidad; de la Licencia de maternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedírsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 56o. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

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

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 20 de 68

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la **EMPRESA** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

Interpretase con autoridad el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

Lo anterior por cuanto la expresión actual de la Norma “disminuido en un 30” ha dado lugar a numerosos procesos, pues no se sabe si debe ser multiplicado por 0.7 o dividido por 1.3.

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

ARTÍCULO 57o. SALARIO EN ESPECIE:


1. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 58o. SALARIO UNIFORME:

Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la **EMPRESA** podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 21 de 68

idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 59o. JORNAL Y SUELDO:

Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTÍCULO 60o. LUGAR DE PAGO:

El pago de los salarios se hará en la sede de la EMPRESA, para lo cual se utilizará la transferencia electrónica a la cuenta corriente o de ahorros del empleado.

ARTÍCULO 61o. A QUIEN SE HACE EL PAGO:

Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 62o. DÍAS DE PAGO:

Para todos los empleados los días 5 y 20 de cada mes, si estos días coinciden con un festivo, el pago se trasladará al día hábil siguiente. El pago se hará mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria de que es titular el empleado.

PARÁGRAFO: El pago del trabajo suplementario o de Horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPÍTULO XII

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO


ARTÍCULO 63o. SERVICIOS MÉDICOS:

Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la **EMPRESA** serán prestados bien por la E.P.S, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad o bien por la A.R.L, elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral, entidades a las cuales la **EMPRESA** los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá el Empleador.

ARTÍCULO 64o. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD:

Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 22 de 68

le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 65o. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS:

Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la **EMPRESA** en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.

ARTÍCULO 66o. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS:

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene la **EMPRESA** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo:

a. El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la **EMPRESA** en los períodos y horas previamente fijados por ella. Dichos exámenes serán sufragados en su integridad por el empleador.

b. Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la **EMPRESA** En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.


ARTÍCULO 67o. PRIMEROS AUXILIOS:

En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a las Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012.

ARTÍCULO 68o. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA:

La **EMPRESA** no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador.

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la **EMPRESA** de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 23 de 68

causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la **EMPRESA** sobre el accidente, sin causa justificada.

ARTÍCULO 69o.

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del Departamento respectivo o al administrador de la **EMPRESA** o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 70o. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO:

La **EMPRESA** llevará un control, en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos, por sus trabajadores.

En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la **EMPRESA** y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 71o. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD:

En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la **EMPRESA** como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado. También se sujetará a la Ley 776 de 2002.


CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

ARTÍCULO 72o. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR:

Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a sus superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d. Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 24 de 68

el orden moral y en la disciplina.

- e. Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las reclamaciones y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la **EMPRESA** en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas por la **EMPRESA** para el buen manejo de máquinas e instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarse, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden de sus superiores pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO XIV

JERARQUÍA

ARTÍCULO 73o. JERARQUÍA:

Para efectos de la autoridad y ordenamiento de la **EMPRESA** se prescribe la siguiente jerarquía:


ASAMBLEA GENERAL
JUNTA DIRECTIVA
GERENTE GENERAL

CONTADOR
COORDINADOR FACTURACIÓN
ASISTENTES DE FACTURACION

COORDINADOR DE MANTENIMIENTO Y RODAMIENTO
PARQUE AUTOMOTOR

COORDINADOR DE OPERACIONES
TECNICOS DE CONTROL
CONDUCTORES

JEFE DE TALENTO HUMANO
GESTOR HSEQ
OPERARIA SERVICIOS GENERALES

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 25 de 68

La facultad para adelantar procedimientos disciplinarios está reservada al **GERENTE** y al **JEFE DE TALENTO HUMANO** quienes podrán imponer las sanciones disciplinarias consistentes en suspensiones, llamados de atención verbal y por escrito; y dar por terminado el contrato de trabajo, conforme al **artículo 79°** del presente reglamento.


PARÁGRAFO. Los **JEFES INMEDIATOS** deberán comunicar de manera diligente y oportuna máximo 48 horas después de ocurrido el hecho al **GERENTE** y al **JEFE DE TALENTO HUMANO**, la presunta falta disciplinaria en que haya podido incurrir el personal a su cargo.

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 74o. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA:

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

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 26 de 68

trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandará a su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entiende comprendido los de los familiares que con él convivieren.

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

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad; primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia de Luto de que trata la Ley 1280 de enero 5 de 2009 (Sentencia C 892 de 2012).

El hecho que motiva la Licencia por Luto deberá ser demostrado por el trabajador mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

La asesoría psicológica que requiera el trabajador y su familia en razón del luto, deberá ser suministrada por la EPS.

11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad que ordena la ley.


12. Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

13. Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que, si acude a un preaviso, este expire durante las licencias mencionadas.

14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

15. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) vestido de labor al trabajador y anualmente un (1) par de zapatos, cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador (Artículo 7º, ley 11 de 1984).

16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 27 de 68

17. Conceder de conformidad con la Ley 1468 de 2011 que modificó el artículo **236** del Código Sustantivo del Trabajo Toda trabajadora en estado de embarazo, tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la empresa el certificado médico, en el cual debe constar:

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

Esta licencia se hace extensiva en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, a la madre adoptante, o al padre a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, asimilando la fecha del parto a la entrega oficial del menor adoptado, o del que adquiere la custodia justo después del nacimiento. En este sentido, la licencia de maternidad se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, en este caso se concederá al padre del menor una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de licencia posterior al parto concedido a la madre.


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

PARÁGRAFO 1.- La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que establece la ley. Cuando se trate de embarazo múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas.

PARÁGRAFO 2.- Según lo ordenado en la Ley 2114 de 2021, el Padre trabajador tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, por el nacimiento de su hijo. El único soporte válido para el reconocimiento de la licencia remunerada es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.


PARAGRAFO 3. Se integra a este reglamento, lo relacionado con la licencia parental descrita en el artículo 2º la Ley 2114 de 2021, según la cual se modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del trabajo, para la cual previo el cumplimiento de los requisitos, deberá informarse y coordinarse con tiempo prudencial en el Hotel para efectos de organización.

La licencia remunerada de paternidad opera por el nacimiento de los hijos en condiciones de igualdad, independientemente de su filiación, es decir, se establece en favor de los padres que tengan la calidad de cónyuges o compañeros permanentes de la madre y de los padres en general, independientemente de su vínculo legal o jurídico con la madre. (Corte Constitucional, Sentencia C-383 del 24 de mayo de 2012, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 28 de 68


ARTÍCULO 75º. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
2. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a la **EMPRESA**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa del empleador o sus representantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
5. Comunicar oportunamente a la **EMPRESA** las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios, informar sobre el mal funcionamiento o daño de los equipos a su cargo.
6. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la **EMPRESA**.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la EPS y/o ARL a la cual se encuentre afiliado o por las autoridades administrativas de salud y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la **EMPRESA**.
8. Empezar a disfrutar la licencia remunerada de maternidad consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
9. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales, así como cumplir las recomendaciones que formule el Comité de Salud Ocupacional que opera en la **EMPRESA**.
10. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la **EMPRESA**,

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 29 de 68

únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.

11. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la **EMPRESA**.
 12. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la **EMPRESA**.
 13. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.
 14. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la **EMPRESA**, equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado acualquier título.
 15. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la **EMPRESA**, sirviéndose de los equipos, útiles, información y/o elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
 16. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
 17. No atender durante las horas laborales, ni en las instalaciones de la **EMPRESA** a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.
 18. Someterse a los exámenes médicos ordenados por la **EMPRESA** con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atenté contra sudignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del VIH, Abreu grafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de laO.I.T).
- Los exámenes médicos ordenados por el empleador serán subsidiados enteramente por este.
19. Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestas por la **EMPRESA**, para evitar la sustracción de herramientas, equipos, útiles de trabajo o de cualquier otro bien que pertenezca a la Cooperativa **EMPRESA** y/o a sus trabajadores. Las medidas de control se aplicarán sin lesionar la dignidad del trabajador.
 20. Acatar las normas de manejo de dineros dados en anticipo, cajas menores, o dejados bajo su responsabilidad, debiendo soportar siempre dichos dineros con los recibos legales y con el efectivo respectivo.

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 30 de 68

21. Acatar las normas, órdenes y/o directrices sobre el ingreso a las instalaciones de la **EMPRESA** en días no laborales y/o sobre el ingreso de personal externo.

22. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente a la **EMPRESA** y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del empleador. En este orden de ideas, **el trabajador** se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a la **EMPRESA** la posibilidad de emprender en contra del **trabajador** las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.

Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que la **EMPRESA** suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier información relacionada con el **know how** y **good will** o con el objeto y la actividad de la **EMPRESA**. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simple tuviere conocimiento.


23. En el caso de los **CONDUCTORES**, además de las **obligaciones especiales** prescritas para todos los trabajadores de la **EMPRESA** y contenidas en los numerales 1 a 23 del presente artículo, también tendrán las siguientes:

a. Comparecer a las audiencias en que sea citado por las diferentes autoridades administrativas y/o judiciales en razón de su labor, e igualmente dar aviso oportuno en caso de siniestros.

b. Asistir a todos los eventos y programas de capacitación que programe la **EMPRESA** para el buen desempeño de su labor.

c. Colaborar con las labores de mantenimiento y revisión del vehículo. Lo anterior con el fin de que se capacite en relación con los aspectos técnico-mecánicos del vehículo.

d. Colocar el máximo empeño y diligencia en la conducción del vehículo; en su custodia,

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 31 de 68

cuando éste no esté en movimiento, con tal fin deberá parquearlo en lugares seguros.

e. Informar de manera oportuna al **JEFE INMEDIATO o quien ejerza la función, GERENTE o encargado del área del parque automotor**. Sobre los daños o anomalías que se presenten en los vehículos con los cuales se prestan los servicios por parte de la **EMPRESA**.

f. Acatar todas las normas de tránsito, siendo su responsabilidad exclusiva cancelar las multas y/o sanciones impuestas por las autoridades de tránsito como consecuencia de la violación de las normas que regulan la actividad.

g. Dar aviso a la autoridad competente y al **JEFE DE TALENTO HUMANO**, en caso de accidente de tránsito y esperar su comparecencia, obtener las fotos y documentos necesarios para la reclamación ante el seguro.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las obligaciones especiales enunciadas se considera **FALTA GRAVE**, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la **EMPRESA**.

CAPÍTULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES:

ARTÍCULO 76o. SE PROHIBE A LA EMPRESA.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:


a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Las **EMPRESAS** pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c. En cuanto a las cesantías la **EMPRESA podrá** retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la **EMPRESA**.


3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 32 de 68

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, 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.
9. Cerrar intempestivamente la **EMPRESA**. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la **EMPRESA**. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 77o. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES

1. Sustraer o ayudar a sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la **EMPRESA**.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o durante la jornada laboral y/o ingerir licor o consumir narcóticos o drogas enervantes en los lugares de trabajo o durante la jornada laboral. En caso de que la **EMPRESA** considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias, podrá solicitarle que se realice los exámenes médicos (Alcoholemia: Prueba que mide la concentración de alcohol en la sangre; Alcoholimetría: Prueba que mide el grado de alcohol en el aire expirado y pruebas de sangre

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 33 de 68

para detectar el consumo de narcóticos o drogas enervantes) y científicos para comprobar su estado.

Igualmente podrá ordenársele que se retire de las instalaciones de la **EMPRESA** cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la EMPRESA.

Si por prescripción médica un trabajador, debe consumir un medicamento que pueda alterar su coordinación psicomotora durante la jornada en que labore para la **EMPRESA**, deberá ponerlo de presente a la **GERENTE** y en caso de ausencia de ésta al **JEFE DE TALENTO HUMANO**, quienes podrán establecer la restricción laboral que corresponda por este motivo, e informará a los superiores respectivos.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la **EMPRESA**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la **EMPRESA** en objetivos distintos del trabajo contratado.


8. Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece la EMPRESA convirtiéndose en competidor de la misma.

9. Encender veladoras, u otros objetos similares en cocinetas, oficinas y en general en las instalaciones de la **EMPRESA**.

10. Utilizar la información y/o documentación confidencial y reservada que conozca de su empleador para el desarrollo de actividades particulares y/o duplicarla y/o compartirla con compañeros de trabajo o terceras personas, salvo autorización previa y escrita del empleador.


11. En el caso de los **CONDUCTORES**, además de las **prohibiciones especiales** prescritas para todos los trabajadores de la **EMPRESA** y contenidas en los numerales 1 al 10 del presente artículo, también tendrán las siguientes:

a. Transportar en los vehículos con los cuales se prestan los servicios en nombre de la **EMPRESA** pasajeros o acompañantes, que no hayan sido autorizados por la misma o sus

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 34 de 68

representantes.

- b. Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo con el cual se presta los servicios en nombre de la **EMPRESA**, salvo autorización de la misma.
- c. Conducir los vehículos con los cuales se prestan los servicios en nombre de la **EMPRESA** en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes.
- d. Conducir vehículos con los cuales se prestan los servicios en nombre de la **EMPRESA** sin licencia; o con documentos vencidos o adulterados.
- e. Retirar de la **EMPRESA** o de los parqueaderos dispuestos por la misma, vehículos con los cuales se prestan los servicios en nombre de la **EMPRESA** para ejecutar labores sin la autorización correspondiente.
- f. Desviarse de la ruta asignada sin justificación.
- g. Usar en calidad de préstamo personal los dineros entregados para la labor ya sea en forma de anticipos, cajas menores o pagos de facturas de la **EMPRESA**.
- h. Hacer uso del teléfono celular en el momento en que se está conduciendo el vehículo, salvo que se utilice las manos libres.
- i. Entablar cualquier tipo de relación sentimental; amorosa o personal con los menores de edad usuarios, estudiantes de los colegios a quienes se les presta el servicio.
- j. Acosar o tratar con excesiva confianza al personal administrativo, coordinadores, profesoras, guías de ruta, personal de aseo y/o cafetería de las instituciones educativas y empresas a las cuales se presta el servicio. Acosar a profesores, coordinadores o personas vinculadas a la institución a la cual se presta el servicio de transporte.
- k. Tomar rutas alternas que se encuentren prohibidas por la **EMPRESA** o no establecidas dentro del recorrido pactado con el usuario, salvo autorización previa de la **EMPRESA**. **PARÁGRAFO.** La violación por parte el trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas se considera **FALTA GRAVE**, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la **EMPRESA**.

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 35 de 68

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 78o. SANCIONES DISCIPLINARIAS:

La **EMPRESA** no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 79o.

La facultad para adelantar procedimientos disciplinarios está reservada a la **GERENTE** y al **JEFE DE TALENTO HUMANO** quienes podrán imponer las sanciones disciplinarias consistentes en suspensiones, llamados de atención verbal y por escrito; y dar por terminado el contrato de trabajo, conforme al **artículo 73°** del presente reglamento.

PARÁGRAFO 1: Cuando el trabajador cometa una falta, la **EMPRESA** podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

CAPÍTULO XVIII

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN

ARTÍCULO 80o. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:

Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTAS TRABAJADORES TSE			
FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado en la hora de entrada al trabajo de hasta 15 minutos.	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.
2. Falta injustificada a laborar parcial-más de 15 minutos- o total hasta por un (1) día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 36 de 68

<p>3. No estar dispuesto en el sitio de trabajo a la hora en que inicia la jornada laboral portando el uniforme completo, entiéndase por tal la dotación de calzado y vestido de labor y de seguridad industrial, necesarias para el cumplimiento de la labor.</p>	<p>Suspensión hasta por 2 días</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>4. Salir de las dependencias de la EMPRESA durante horas de trabajo sin previa autorización.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>5. Usar audífonos; oír radio y/o utilizar el teléfono fijo o celular para sostener conversaciones ajenas al trabajo durante horas laborales.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>6. No mantener limpio y ordenado el puesto de trabajo durante la jornada y al finalizar la misma.</p>	<p>Llamado de atención verbal</p>	<p>Llamado de atención por escrito</p>	<p>Suspensión de hasta 3 días.</p>
<p>7. Fumar dentro de las dependencias de la EMPRESA, en lugares prohibidos.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>8. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la EMPRESA o durante la jornada de trabajo sin la debida autorización.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 37 de 68

<p>9. Guardar las herramientas y/o equipos de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto, generando con ello retardo o la no ejecución de las labores.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>10. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, juegos de azar, o realizar ventas a título personal dentro de las dependencias de la EMPRESA sin autorización expresa de la Gerente</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>11. Hacer préstamos en dinero a compañeros de trabajo con fines lucrativos, así como tener negocios de cambio de cheques, paga diario u organizar o participar en “colectas” al interior de las instalaciones de la EMPRESA y/o durante la jornada laboral.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>12. Usar o conservar insumos, herramientas, equipos y/o elementos de trabajo que no le hayan sido asignados.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>13. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras de la EMPRESA, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 38 de 68

<p>14. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo ingresando a la EMPRESA cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas; instalaciones y/o de los bienes que se encuentren al interior de la misma</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>	
<p>15. Presentarse a trabajar enguayabado(a) o con tufo.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>16. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo de los compañeros.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>17. Hacer mal uso de los equipos, herramientas, en general de los bienes de la EMPRESA causando con ello perjuicios a la misma.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>	
<p>18. Trabajar de manera descuidada, generando con ello incumplimiento de las labores encomendadas o de los servicios contratados a la EMPRESA.</p>	<p>Suspensión hasta de por 5 días.</p>	<p>Suspensión hasta de 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>19. Disminuir el ritmo de trabajo suspender la ejecución del trabajo y/o no cumplir con las tareas asignadas sin razones válidas</p>	<p>Suspensión hasta de por 5 días.</p>	<p>Suspensión hasta de 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 39 de 68

<p>20. Sostener discusiones con los compañeros de trabajo o jefes mediatos o inmediatos al interior de las instalaciones de la EMPRESA y/o durante la jornada laboral y/o en presencia de los clientes.</p>	<p>Suspensión hasta de por 5 días.</p>	<p>Suspensión hasta de 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>21. Entrar a sitios prohibidos por la EMPRESA sin autorización de la Gerente.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>22. Dejar máquinas, motores y/o equipos encendidos o en movimiento; grifos del agua y/o llaves de gas abiertas después de terminada la jornada de trabajo.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>23. Incurrir en errores debido a descuidos en la ejecución de las tareas asignadas, siempre y cuando no ocasionen daños o perjuicios de consideración para la EMPRESA.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>24. No reportar o reportar de manera extemporánea, los incidentes y accidentes de trabajo.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 40 de 68

<p>25. Manejar los descuentos especiales sin previa autorización de la Gerente.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>26. Dormirse en horas de trabajo.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>27. No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>	
<p>28. Pedir equipos, herramientas y/o elementos de trabajo a un proveedor sin ser la persona autorizada para ello en la EMPRESA.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>29. No usar el uniforme asignado por la EMPRESA de manera adecuada y/o quitárselo durante la jornada de trabajo cuando le sea entregado.</p>	<p>Suspensión hasta por 2 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>30. No usar los distintivos o escarapelas que la EMPRESA entrega al empleado en la forma indicada cuando le sean entregadas.</p>	<p>Suspensión hasta por 2 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 41 de 68

<p>31. No asistir, o asistir con impuntualidad al curso de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, o reuniones sobre temas relacionados entre otros con la calidad, seguridad vial, seguridad industrial, atención al cliente, ventas que haya organizado y/o indicado la EMPRESA, sea que se realice dentro o fuera del recinto de la misma.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>32. No concurrir cumplidamente a la reunión general o de grupo, organizada y convocada por la EMPRESA.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>33. No utilizar el teléfono fijo, radio y/o celular de acuerdo a la labor desempeñada o hacer uso del mismo dentro de la institución sin autorización.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>34. No informar a la empresa la nueva dirección y/o número telefónico de la residencia y/o estado civil cuando se presenten cambios en éstos.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>35. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo.</p>	<p>Suspensión hasta por 3</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 42 de 68

<p>36. No presentar la constancia de asistencia al servicio médico de la EPS, IPS o ARL expedida por el personal autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica u odontológica.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>37. Ocultar faltas cometidas contra la EMPRESA por algún trabajador.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 7 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>38. Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S., IPS o ARLo para atender a las causas de los permisos o licencias.</p>	<p>Suspensión hasta por 2 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>39. No comunicar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día, el mismo día en que se emite o a más tardar el día hábil siguiente. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas por la EMPRESA.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 7 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>40. No usar o usar de manera incompleta la dotación de seguridad industrial.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días</p>



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 43 de 68

<p>41. No comunicar al empleador el mal estado de la dotación de seguridad industrial que requiera para ejecutar la labor y/o utilizar la misma a sabiendas de que se encuentra el mal estado.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>42. Llamar a otras ciudades y/o países sin previa autorización.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta de 7 días.</p>
<p>43. Faltar a sus labores sin causa justificada y/o a las diferentes citas y/o exámenes médicos ocupacionales programados por la EMPRESA, o no someterse a los tratamientos prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL que busquen el restablecimiento o conservación de la salud.</p>	<p>Suspensión hasta por 2 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 7 días.</p>
<p>44. Hacer mal uso o engañar a la EMPRESA para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>45. Ingresar CD, USB, discos duros, u otros dispositivos para compartir o grabar información de la EMPRESA sin autorización.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 litera A) del presente reglamento.</p>	

<p>46. Instalar software en los computadores de la EMPRESA sin la autorización escrita de la Gerente, así aquel cuenta con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta de 7 días.</p>
<p>47. Utilizar la red de Internet dispuesta para la EMPRESA tanto en lo relativo a la red, como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo y/o para acceder aredes sociales.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta de 7 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>48. No diligenciar o diligenciar de manera no oportuna, los informes de labores que deben ser presentarlos al jefe inmediato.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>49. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de tabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>	
<p>50. Chequear o marcar la tarjeta de control de entrada y salida de otro trabajador o autorizar a otra persona para que lo haga con la propia o alterarla.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de tabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>	
<p>51. Recibir visitas de personas extrañas a la EMPRESA en horarios de Trabajo sin la respectiva autorización.</p>	<p>Llamada de atención verbal.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 45 de 68

<p>52. Hacer mal uso del comedor, cocineta, servicios sanitarios, locker, vestier y/o sitios de descanso.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>53. No acatar las condiciones y requisitos para acceder a los permisos previstos en el artículo 55 del presente reglamento.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>54. No presentar los soportes de gastos de viaje y/o retener excedentes de anticipo de viajes</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 99 literal A) del presente reglamento.</p>	
<p>55. No atender los requerimientos de la EMPRESA para laborar en horario adicional, cuando este sea necesario.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>56. No portar el carnet de la EMPRESA en horario laboral.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 2 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>
<p>57. Dar mala atención a los clientes, con conductas tales como: No contestar llamadas; colgar llamadas durante su desarrollo; ser descortés; grosero, déspota, vulgar, y/o negarle deliberadamente el servicio.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>

<p>58. Utilizar en la comunicación interpersonal sobrenombres, términos despectivos o peyorativos, tanto para dirigirse a sus superiores como a compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios de la EMPRESA.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>
<p>59. Promover intrigas; crear malestar o inconformismo, omitiendo los canales de comunicación directa con los jefes inmediatos en caso de reclamaciones, y/o discutir con los compañeros de trabajo durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, o arrojar objetos o mantener una conducta indecente contraria a las buenas costumbres dentro de las instalaciones de la EMPRESA.</p>	<p>Llamada de atención escrita</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>60. No trabajar de acuerdo con los métodos; sistemas; procedimientos, instructivos y manuales de funciones prescritos por la EMPRESA.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>
<p>61. Leer correspondencia; correos electrónicos y en general información que no le corresponda en razón de su trabajo</p>	<p>Suspensión hasta por 2 días</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días</p>	<p>No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.</p>



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FECHA

10/07/2024


Versión: 1

Página 47 de 68

62. Reportar a un cliente sin realizar el adecuado proceso de cobranza Previo.	Llamada de atención escrita	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
63. Reportar a un cliente sin realizar la notificación previa.	Llamada de atención escrita	Suspensión por 3 días	Suspensión por 5 días
64. Vender, cambiar o regalar la dotación de calzado y vestido de labor y/o de seguridad industrial que le suministra la EMPRESA	Llamada de atención escrita	Suspensión por 5 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.

FALTAS PARA LOS TECNICOS DE CONTROL O COORDINADORES OPERATIVOS

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
65. No contesta el teléfono.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión por 5 días
66. No mantener las reglas mínimas de cortesía.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión por 5 días
67. Asignar servicios a vehículos no disponible, en vista de que es su obligación garantizar que el servicio se preste con un vehículo asignado	Llamada de atención escrita	Suspensión por 5 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento
68. Recibir dinero de los conductores para asignación de servicios.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento
69. Favorecer algunos vehículos en la asignación de los servicios	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 48 de 68

			reglamento
70. No tener trato igualitario con todos los vehículos disponibles	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión por 8 días
71. No reportar situaciones que puedan perjudicar a la EMPRESA y que conozcan con ocasión de sus funciones.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento
72. No monitorear la prestación del servicio.	Llamada de atención escrita	Suspensión por 5 días	72. No monitorear la prestación del servicio.
73. No tratar de formar cortes a los usuarios o clientes	Llamada de atención escrita	Suspensión por 5 días	73. No tratar de formar cortes a los usuarios o clientes
74. Discutir con un cliente o usuarios.	Llamada de atención escrita	Suspensión por 5 días	74. Discutir con un cliente o usuarios.

El no hacer el proceso completo cuando hay cancelación de un servicio por el usuario o entidad y no proceder a informarlo al conductor lo cual lleva a un servicio fallido que deberá ser cancelado por **“TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.”** al Conductor.

El no informar novedades oportunamente que llevan a la no cancelación por parte de la entidad del servicio prestado a **“TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.”**

PARÁGRAFO 1°. Además de las anteriores, las siguientes faltas disciplinarias se aplicarán de manera exclusiva a los **CONDUCTORES DE LOS VEHÍCULOS:**

75. Prestar el servicio con el vehículo en malas condiciones de aseo interior o exterior	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 3 días.
76. Fumar dentro del vehículo durante la prestación del servicio	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 3 días.
77. Mantener la puerta abierta durante el recorrido o parte de él.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 3 días.



PROCESO TALENTO HUMANO

Código

RIT-TH-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO


FECHA

10/07/2024

Versión: 1

Página 49 de 68

78. Desconocer las condiciones del servicio y las rutas cuando estas le hayan sido comunicadas por parte de la EMPRESA .	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 3 días.
79. No acatar las normas de tránsito	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 3 días.
80. No estar en el vehículo cuando el usuario esté abordando	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 3 días.
81. No informar a la EMPRESA cuando se presenten inconvenientes en la prestación del servicio	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 3 días.
82. Presentarse sin el uniforme o con él incompleto o en malas condiciones o quitárselo durante la jornada.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
83. No portar el carné de la EMPRESA	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 3 días.
84. Retardo en la hora de iniciación del recorrido	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 99 literal A) del presente reglamento.
85. No llamar a la EMPRESA cuando se presenten inconvenientes en la prestación del servicio	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 8 días.
86. No contestar el llamado de los Técnicos de Control para llevar a cabo el monitoreo	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 8 días.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 50 de 68

PARÁGRAFO 2°. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que la **EMPRESA** no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

PARÁGRAFO 3°. De conformidad con el artículo **99** literal **A)** del presente reglamento, las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, una vez realizadas y agotadas las sanciones respectivas darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

ARTÍCULO 81o. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS:

Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada según el artículo del presente reglamento comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos.

Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

En la citación se le manifestará al trabajador, según el caso, que tiene derecho a estar asistido en la Audiencia de Descargos por dos compañeros de trabajo; o por dos representantes del sindicato si pertenece a alguno, quienes deberán ser oídos igual que él, sobre el conocimiento que tengan de los hechos materia del procedimiento disciplinario. Si el trabajador rehúsa este derecho, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo estetrámite.

ARTÍCULO 82o. NOTIFICACIONES:


Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere, notificándole al trabajador los efectos de la misma.

CAPÍTULO XIX

RECLAMACIONES

ARTÍCULO 83o. ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE:

Los empleados vinculados a la **EMPRESA** deberán presentar sus reclamos ante el **JEFE DE TALENTO HUMANO**, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante el **GERENTE**. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 51 de 68

CAPÍTULO XX

ACOSO LABORAL

MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO.

ARTÍCULO 84.


Entiéndase incorporada al R.I.T. de la **EMPRESA** toda la normatividad dispuesta en la ley 1010 de 2006 y demás normas que la adicionen, modifiquen o reglamenten, en consecuencia, toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley, será investigada y sancionada de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 85. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2. Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 3. Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4. Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 52 de 68

5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 86. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando;

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 87. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

Los trabajadores o empleados.

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 88. SUJETOS PARTICÍPES DEL ACOSO LABORAL.

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 89. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública decualquiera de las siguientes conductas:


Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 53 de 68

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la **EMPRESA**; La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la **EMPRESA**, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.


PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 90. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 54 de 68

Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.

La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la **EMPRESA**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la **EMPRESA**.

Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.


ARTÍCULO 91. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la **EMPRESA**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la **EMPRESA** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 92.

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la **EMPRESA** ha previsto a través del **JEFE DE TALENTO HUMANO**, se hagan efectivos los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley,

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 55 de 68

particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.


2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la **EMPRESA** los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la **EMPRESA**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.
5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la **EMPRESA** y respaldar la dignidad e integridad de los mismos.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la **EMPRESA** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 93. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

De conformidad con la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, la **EMPRESA** tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) en representación del empleador y dos (2) en representación de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica


	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 56 de 68

de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada **EMPRESA**, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 94. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la **EMPRESA**.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
6. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la **EMPRESA**, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la **GERENTE** y al **JEFE DE TALENTO HUMANO**, para que adelanten el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.
9. Presentar a la alta dirección de la **EMPRESA** las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 57 de 68

10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia o quien haga sus veces en la **EMPRESA**.

11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la **EMPRESA**.

12. Reunirse ordinariamente cada tres meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.


ARTÍCULO 95. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así:

El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Características del Procedimiento:

- Interno: Se realiza al interior de la **EMPRESA**, para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.
- Confidencial: Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- Debido proceso: Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.
- Conciliatorio: Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- Efectivo: Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.
- Competencia: El Comité de Convivencia Laboral, será quien adelante la investigación

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 58 de 68

correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento:

El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendode recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

En audiencia previamente señalada, el presidente del Comité de Convivencia Laboral, dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.


En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 59 de 68

que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo:

El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.


PARÁGRAFO 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la **EMPRESA**, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al **GERENTE** y al **JEFE DE TALENTO HUMANO** para que adelanten el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualesquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 96. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las Entidades prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 60 de 68

4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

ARTÍCULO 97. Garantías contra actitudes retardatorias.

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.


2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 98. Temeridad de la queja de acoso laboral.

Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, *(los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición)*. (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C- 738 de 2006).

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 61 de 68

CAPÍTULO XXI


TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 99o. JUSTAS CAUSAS:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la **EMPRESA** como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

A. POR PARTE DE LA EMPRESA

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la **EMPRESA**.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 62 de 68

pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la **EMPRESA**.


15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el Empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.


En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

a. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia, o que teniéndola ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

b. Retirar del sitio de trabajo objetos de la **EMPRESA** o de sus trabajadores sin autorización.

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 63 de 68

- c. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.
- d. La violación del compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo o en documento anexo al mismo, prestando directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, y/o trabajando por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato de trabajo, y/o suministrando por cuenta propia servicios profesionales, técnicos o tecnológicos a terceros o a clientes de la **EMPRESA**.
- e. Suministrar a terceros, sin autorización expresa de la Gerente, datos confidenciales o información reservada relacionada con la organización interna de la **EMPRESA**, sus sistemas, servicios o procedimientos.
- f. Irrespetar, atemorizar, coaccionar; intimidar; maltratar o faltar al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la **EMPRESA**.
- g. Retener dineros por conceptos de cuotas, cobranzas, servicios de la **EMPRESA** y/o devoluciones de gasto de viaje.
- h. Recibir dinero por una venta de servicio sin proceder a expedir a favor del cliente la factura correspondiente.
- i. Hacer afirmaciones falsas o malintencionadas sobre la **EMPRESA**, sus trabajadores o servicios.
- j. Otorgar créditos sin previo proceso de aprobación de la Gerente.
- k. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la **EMPRESA** por dos (2) días consecutivos.
- l. Dar a conocer a personas no autorizadas por la **EMPRESA** la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de ésta.
- m. Dejar máquinas, equipos encendidos, llaves de gas y/o grifos de agua abiertos después de terminada la jornada de trabajo, siempre y cuando con tal omisión se causen daños o perjuicios a las instalaciones de la **EMPRESA** y/o a las personas y/o a los bienes que se encuentren al interior de la misma.
- n. Incurrir en errores debido a descuidos u omisiones en el ejercicio de sus funciones que ocasionen daños o perjuicios para la **EMPRESA**
- ñ. Hacer uso de los recursos de caja menor, sin debida autorización.
- o. Cualquier acto de negligencia, omisión o descuido en relación con dineros, títulos valores, documentos de garantía, escrituras, pólizas, cajas, equipos, vehículos y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 64 de 68

de su oficio. Igualmente, el aprovechamiento indebido en su propio favor o en el de terceros de tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos.

p. Solicitar o aceptar dádivas o ventajas de los clientes o de los empleados bajo su mando, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.

q. Permitir el acceso de personal no autorizado o de terceros a las existencias de formas continuas de cheques, en general a documentos, papelería y formatos de cualquier naturaleza de uso exclusivo de la **EMPRESA**, así como prestarlos, regalarlos, fotocopiarlos aún por vía de simple información.

r. Errores en la elaboración o archivo de documentos y títulos, aún por la primera vez, cuando a juicio de la **EMPRESA** se haya causado perjuicio económico grave o retiro de clientes.

s. Retirar de las instalaciones de la **EMPRESA** sin autorización expresa de la Gerente, archivos o información escrita o soportada en medios tales como CD, DVD, USB, discos duros, o cualquier otro medio de almacenamiento que exista o llegare a existir en un futuro, o por correo electrónico o servidores en la web.

t. Presentar a la **EMPRESA**, para su pago, relaciones o planillas de trabajo suplementario, dominicales o festivos, recargos por trabajo nocturno; viáticos; comisiones o bonificaciones que no correspondan a la realidad y/o relacionar gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.

u. Crear, alterar o destruir documentos que tengan poder representativo o probatorio de la relación laboral en beneficio propio y/o de compañeros de trabajo y/o de ex trabajadores de la **EMPRESA**.

v. Causar daños intencionalmente a alguno de los elementos de trabajo o al vehículo que se conduce o a otras personas y/o vehículos.


w. Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.

3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 65 de 68

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrato, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES

ARTÍCULO 100o. PROHIBICIONES.

Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.


CAPÍTULO XXIII

DEL MENOR TRABAJADOR

La **EMPRESA** se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia), Resolución N° 00003597 del 24 de octubre de 2013 del Ministerio de Trabajo y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen:

ARTÍCULO 101o.

La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 66 de 68

PARAGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 102o.

La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 103o.

El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

El salario del menor trabajador no podrá ser inferior al salario mínimo legal.

ARTÍCULO 104o.


Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 105o.

Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

ARTÍCULO 106o.

En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

	PROCESO TALENTO HUMANO	<i>Código</i>	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 67 de 68

ARTÍCULO 107o.

Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Entidad de seguridad social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derecho-habientes.

ARTÍCULO 108o.

En los lugares del territorio nacional donde las Entidades de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los Empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del Empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L y A.F.P.

ARTÍCULO 109o.

Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.


ARTÍCULO 110o.

Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).

La **EMPRESA** se somete a lo estipulado por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

ARTÍCULO 111o.

En la “**TRANSPORTE SEGURO Y ESPECIALIZADO S.A.S.**”, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

	PROCESO TALENTO HUMANO	Código	RIT-TH-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	FECHA	10/07/2024
		Versión: 1	Página 68 de 68

CAPÍTULO XXIV

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 112o. PUBLICACIÓN:

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

ARTÍCULO 113o. VIGENCIA:

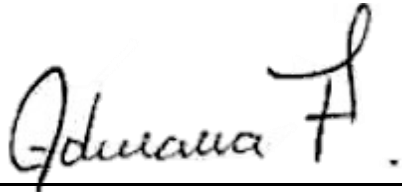
El Empleador publicará en cartelera de la **EMPRESA** el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 114o. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES:

A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la **EMPRESA**.

ARTÍCULO 115o. CLÁUSULAS INEFICACES:

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



ADRIANA FLOREZ VELASQUEZ

Representante Legal

Transporte Seguro y Especializado S.A.S

Nit. 901.131.630-0