

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

## CAPITULO I

**ARTICULO 1.** El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **TRANSPORTES NUEVA ERA**, identificada con el Nit No. 901.056.044-3, domiciliada en la Calle 85 A # 28B-41 Piso 2 de Bogotá, D.C. en aplicación de lo que dispone el artículo 64 del Código del Trabajo y con el fin de que surta los efectos legales previstos en el numeral 12 del artículo 42; letra a) del artículo 44; y numeral 2° del artículo 172 del mismo Cuerpo de Leyes, aplicará, quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

## CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

**ARTICULO 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **TRANSPORTES NUEVA ERA**, debe hacer la solicitud por escrito presentando hoja de Vida con sus datos personales para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida actualizada.
- b) Certificados de estudios aprobados.
- c) Fotocopia de Cédula de Ciudadanía ampliada al 150 %.
- d) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- f) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- g) Certificado de antecedentes judiciales (Policía, Procuraduría, etc.)
- h) Constancias de afiliación a las entidades de Seguridad Social

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

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

## PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 3. TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S,** Una vez admito(a) el (la) aspirante, estipulara el periodo de prueba con base en el tipo de contrato que se firme entre las partes, que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76, C.S.T).

**ARTICULO 4.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral primero, C.S.T).

**ARTICULO 5.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7, Ley 50/90).

**ARTICULO 6.** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S,** con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Art. 80, C.S.T).

## CAPITULO III

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTICULO 7.** Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. (Ley 188 de 1959, Art. Segundo).

**ARTÍCULO 8.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo. (Ley 188 de 1959, Art. Segundo).

**ARTÍCULO 9.** El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
4. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
6. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
7. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

**ARTÍCULO 10.** En lo referente a la contratación de aprendices así como a la aprobación de estos, la empresa se ceñirá por lo dispuesto en el Decreto 2838 de Diciembre de 1960, y demás normas siguientes establecidas en materia de aprendices por número de trabajadores totales en la empresa se establece un número mínimo de aprendices que en ningún caso podrán ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados y para aquellas 3 actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución N° 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz. **ARTÍCULO 11.** El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (Art. 7º., Decreto 2375 de 1974).

**ARTÍCULO 12.** El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación de aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

**ARTÍCULO 13.** El término del contrato de aprendizaje empieza a partir del día en que el aprendiz inicie la formación técnica metódica. 1. Los primeros tres (3) meses se presume como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus actitudes y sus cualidades personales y de otra la convivencia de continuar el aprendizaje. 2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales de Código de Trabajo. 3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada. 4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

#### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 14.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**, estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

#### **CAPITULO IV**

##### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 15.** El personal de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**, laborara turnos de 8 horas diarias y 48 horas a la semana de acuerdo con los siguientes horarios:

**PERSONAL ADMINISTRATIVO:** De lunes a viernes de 8:00 a. m. - 1:00 p.m y de 2:00 p.m – 5:30 p. m.

**PERSONAL OPERATIVO:** De lunes a viernes de 7:30 a.m. -12:00 m y de 1:30 pm - 6:00 p.m

Los trabajadores que cumplen turnos en su horario laboral y jornada de trabajo, de ninguna manera podrán realizar más de un turno en el mismo día o jornada.

##### **PERIODO DE DESCANSO:**

Cinco minutos en cada jornada dedicados a realizar pausas activas. En la mañana entre las 10:00 a.m. y 10:40 a.m. y en la tarde entre las 4:00 p.m. y 4:40 p.m.

**PARAGRAFO 1.** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21 Ley 50 de 1.990).

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

## **PARAGRAFO 2. JORNADA ESPECIAL:**

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a 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) a la semana.

## **JORNADA FLEXIBLE:**

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) 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 diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Art. 51, Ley 789 del 2002).

## **CAPITULO V**

### **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

#### **ARTICULO 16.** Trabajo ordinario y nocturno.

- 1.-Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las nueve horas (09:00 p.m.).
- 2.-Trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

**PARÁGRAFO 1.** Los trabajadores que desempeñen cargo de dirección, confianza o de manejo, quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo y por ello podrán trabajar jornadas superiores o inferiores a la misma, sin que haya lugar al pago o reconocimiento de compensatorios o de horas extras (Art. 162, C.S.T)

**ARTICULO 17.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 159, C.S.T.).

**ARTICULO 18.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Art. 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Art. 1, Dec. 13/67).

**ARTICULO 19.** 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 ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50/90.

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

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

4.- Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 24, Ley 50/90).

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

**PARAGRAFO 1. TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Dec. 2352/65.

**ARTICULO 20. TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

**PARAGRAFO 1.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**PARÁGRAFO 2.** Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789 del 2002.

**PARAGRAFO 3. DESCANSO EN DIA SABADO:** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

## CAPITULO VI

### DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTICULO 21.** Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos o el pactado por las partes y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

2.- Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

2.- Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1, Ley 51 del 22/83).

**PARAGRAFO 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26, numeral 5°, Ley 50/90).

**PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Art. 179, C.S.T.

1.- El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

3.- Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Art. 20 literal c, de la Ley 50/90. (Art. 26 Ley 789/02)

**PARAGRAFO 3.1.** El trabajador podrá convenir con **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185, C.S.T.).

**ARTICULO 22.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Art. 20, Ley 50/90 (Art. 25 de la Ley 50/90).

**ARTICULO 23.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51, del 22 de diciembre de 1983, **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178, C.S.T.).

#### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 24.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral primero, C.S.T.).

**ARTICULO 25.** La época de las vacaciones debe ser señalada por **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187, C.S.T.).

**ARTICULO 26.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188, C.S.T.).

**ARTICULO 27.** Compensación de dinero de las Vacaciones **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** y el trabajador podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Art. 20 Ley 1429/10).

**ARTICULO 28.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Art. 190, C.S.T.).

**ARTICULO 29.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTICULO 30. TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Dec. 13/67, Art. 5.).

**PARAGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art. 3, parágrafo, Ley 50/90).

## CAPITULO VII

### PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTICULO 31. TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad 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 perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

a).En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias, como la ley no regula que es la calamidad doméstica, **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** será quien calificará cuando ocurre tal circunstancia y será facultativo para este dar o no los permisos y también será quien fije el tiempo otorgado por calamidad domestica del trabajador, sin que el tiempo pueda exceder de Cinco (5) días.

b).En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

c).En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, para permisos de un día de trabajo o más el trabajador solicitara por escrito al Jefe Inmediato y/o a la persona que haga las veces de Jefe de Talento Humano, quien determinara la respectiva aprobación. En el evento de permisos de medio día o menos se sujeta a la aprobación del jefe inmediato con el visto bueno del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces. El

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

d). Además se reconoce 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009. También se reconoce 8 días hábiles por licencia de paternidad Ley Maria C-174 del 2009 y C-633 del 2009.

## CAPITULO VIII

### SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

#### ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación

1.- **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** 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.

2.-No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

4.-Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes a la Caja de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

5.-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 (Art. 18, Ley 50/90).

**ARTICULO 33.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (Art. 133, C.S.T.).

**ARTICULO 34.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Art. 138, numeral 1, C.S.T.).

**ARTICULO 35.** El periodo de pago se efectuara mensualmente, el día veinte (20) de cada mes o al día hábil siguiente si es festivo.

**ARTICULO 36.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

a).El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

b).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 o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, C.S.T.).

## CAPITULO IX

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

**ARTICULO 37.** Es obligación de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 38.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S correspondiente a través de la I.P.S. y A.R.L, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de **TRANSPORTES NUEVA S.A.S**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**PARAGRAFO 1.** En el evento de incapacidad del trabajador este informara dentro de las veinticuatro horas siguientes a la novedad y **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto hasta por 180 días y realizará los cobros respectivos a la E.P.S. a la cual se encuentra afiliado el trabajador, de acuerdo a lo previsto en el Dec. 1295/94 y demás normas establecidas para tal fin.

**ARTICULO 39.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTICULO 40.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 41.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordena **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** mediante el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, 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.

**PARAGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

de Salud y Seguridad en el trabajo de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para todos sus trabajadores, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Dec. 1295/94).

**ARTICULO 42.** En caso de accidente de trabajo, el Administrador del respectivo punto, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Dec. 1295/94 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTICULO 43.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** por intermedio de su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 44.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**, deberá ser informado por **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL SURA) y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 45.** 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 de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPITULO X

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 46.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 1.-Respeto y subordinación a los superiores.
- 2.-Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 3.-Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 4.-Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**.
- 5.-Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 6.-Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 7.-Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

8.-Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

9.-Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## **CAPITULO XI**

### **ORDEN JERARQUICO**

**ARTICULO 47.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente, Sub-Gerente, Director Talento Humano, Director del Departamento Contable, Administrador de Turno Punto de Venta, Responsable de área.

**PARAGRAFO.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** los siguientes: Gerente y el Coordinador Administrativo y de Gestión Humana, una vez se haya efectuado el procedimiento disciplinario laboral al trabajador.

## **CAPITULO XII**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTICULO 48.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del Art. 242, C.S.T.)

**ARTICULO 49.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- 1.-Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2.-Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3.-Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 4.-Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 5.-Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- 6.-Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7.-Trabajos submarinos.
- 8.-Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9.-Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- 10.- Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 11.- Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

- 12.-Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 13.- Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- 14.- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 15.-Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 16.- Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- 17.- Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- 18.-Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19.-Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- 20.- Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 21.-Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 22.- Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23.- Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARAGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

### CAPITULO XIII

#### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA TRANSPORTES NUEVA ERA Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 50.** Son obligaciones especiales del empleador:

- 1.-Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2.-Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
- 3.-Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4.-Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5.-Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6.-Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Art. 31 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8.-Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- 9.-Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- 10.-Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- 11.-Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Art. 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 12.-Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- 13.-Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- 14.-Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 15.-Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo mensual vigente en la empresa (Art. 57, C.S.T.).

**ARTICULO 51.** Son obligaciones especiales del trabajador:

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

- 1.-Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2.-No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 3.-Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 4.-Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5.-Comunicar oportunamente a **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 6.-Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 7.-Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 8.-Registrar en las oficinas de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58, C.S.T.).
- 9.-Por cuanto **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** es una empresa dedicada a la prestación de servicios de transporte especial de pasajeros, el trabajador está obligado a propender por el buen estado de los vehículos cuando estos correspondan a la empresa, conservándolos y protegiéndolos e informar en caso de encontrar alguno en mal estado.
- 11.-Avisar oportunamente a su Jefe Inmediato de acuerdo a su punto de trabajo cualquier tipo de calamidad el cual interfiera con su asistencia a su jornada laboral.
- 12.-Cumplir de manera estricta con las responsabilidades estipuladas y comunicadas relacionadas con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo.

**ARTICULO 52.** Se prohíbe a la empresa:

- 1.-Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a).Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b).Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c).El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952 pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50% del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
  - d).En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- 2.-Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**
- 3.-Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- 4.-Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

5.-Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6.-Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7.-Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8.-Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9.-Cerrar intempestivamente las instalaciones de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel 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 les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11.-Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59, C.S.T.).

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

**ARTICULO 53.** Sé prohíbe a los trabajadores:

1.-Sustraer de los puntos de trabajo, los útiles de trabajo, los vehículos e insumos sin permiso de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**.

2.-Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3.-Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4.-Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** 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.-Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7.-Se prohíbe presentar cualquier tipo de documentación falsa.

8.-Usar los útiles, internet, herramientas suministradas y todo lo relacionado con los programas o Software y Hardware que sean propiedad de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** para fines distintos a su labor así como también instalar, copiar o descargar programas de software sin la respectiva autorización de la Gerencia.

9.-Está prohibido el uso del celular, dispositivos móviles y/o auditivos en horas laborales.

10.-Se encuentran totalmente prohibidas las visitas al puesto de trabajo.

11.-Se encuentra prohibido el no uso, o uso inadecuado de los elementos de seguridad y protección personal.

12.-Está prohibido no portar o portar inadecuadamente el uniforme o dotación asignada para el desempeño de las labores asignadas.

13.-Se prohíbe hacer cambios en el servicio prestado sin el cumplimiento de los procedimientos y políticas establecidos por **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**

15.-Queda prohibido tomar más tiempo del que se encuentra estipulado para el descanso.

18.-Queda prohibido faltar al respeto verbal o físico a los clientes internos y externos de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

## CAPITULO XIV

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 54. TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114 C.S.T).

**ARTICULO 55.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a). El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**, implica, por primera vez llamado de atención por escrito, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y si reincide una vez más, incurrirá en falta grave.
- b). La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**, implica por primera vez llamado de atención por escrito, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y si reincide una vez más, incurrirá en falta grave.
- c). La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez llamado de atención por escrito, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y si reincide una vez más, incurrirá en falta grave.
- d). La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez llamado de atención por escrito, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y si reincide una vez más, incurrirá en falta grave.
- e). Utilización de medios de comunicación durante la prestación del servicio en forma continua sin previa autorización para fines personales tales como el uso del teléfono, equipo de cómputo, oficina y demás herramientas de trabajo de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** dan lugar por primera vez llamado de atención por escrito, y por segunda vez suspensión de labores hasta por tres (3) días y si reincide una vez más, incurrirá en falta grave.
- f). El uso del celular en horas laborables en forma continua para fines personales está prohibido rotundamente y dan lugar por primera vez llamado de atención por escrito, la segunda vez suspensión de labores hasta por tres (3) días y si reincide una vez más, incurrirá en falta grave.
- g). El incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades contempladas en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo.

**ARTICULO 56.** Constituyen faltas graves:

- a). El retardo hasta de quince (15) Minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, de manera reiterada, cuando se haya cumplido el proceso de falta leve.
- b). La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c). La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d). Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e). Falta de respeto verbal o físico a sus compañeros, jefes o familiares de los mismos en segundo o tercer grado de consanguinidad.
- f). Disminución continua e intencional al rendimiento laboral.
- g). Utilización de forma indebida para beneficio propio de los activos o bienes de la empresa e instalaciones, sin previa autorización de **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**.



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

h). Llegar embriagado, amanecido de haber ingerido alcohol, tener tufo u olores que puedan deducir o presumir el consumo de licor 8 horas antes de ingresar a las labores, o estar bajo los efectos del alucinógenos o cualquier otras sustancias psicoactivas.

i). Solicitar o recibir a cualquier título dinero, mercancías o muebles a cualquier proveedor o cliente de la empresa para uso propio.

j). El incumplimiento a las normas y responsabilidades del Sistema de Gestión para la Salud y Seguridad en el trabajo, de manera reiterativa.

**PARAGRAFO 1:** La parte sancionatoria superior a los tres días podrá establecerse por parte de la persona designada en el presente reglamento cuando a su criterio y según el procedimiento de descargos realizado, considere que la falta cometida contiene características específicas que requieran una sanción superior a los tres días ya sea porque se trata de una reincidencia porque la falta no está explícitamente contemplada en el texto del reglamento, en estos casos la sanción puede ser entre 4 y 8 días, y será informada en el procedimiento de descargos correspondiente. De otro lado podrá tomar como referencia los tiempos sancionatorios contemplados en el artículo 112 del C.S.T.

**JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO ART. 57.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el Código Laboral Colombiano, y demás disposiciones aplicables para el caso a saber, así:

**a. por parte del Empleador:**

1. el haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratos en que incurra el trabajador, fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, socios y jefes.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios obras, vehículos, 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 la empresa, establecimientos o lugares de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de sus obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con el artículo 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectiva, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente documento.
7. El que el trabajador revele los sectores técnicos o comerciales, o de conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas, cuando no se corrija en el plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el código sustantivo de trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso. El Empleador requerirá al trabajador dos (2) veces cuando menos, por escrito. Mediante uno u otro aviso por un lapso no inferior de ocho (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 patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se le hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

9. La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud para realizar la labor encomendada. (debidamente demostrada)
13. El reconocimiento del trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la empresa, esta causal solo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo a la ley, la convención, el pacto colectivo o el Laudo Arbitral.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el 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 si no al vencimiento de dicho lapso, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 y 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
- 15.- La reiteración en faltas graves que trata el art.56 del presente reglamento.

**b. Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el conocimiento o la tolerancia de este
3. Cualquier acto del patrón o de sus representantes que indica al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda proveer en el contrato de trabajo y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrón no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrón al trabajador en la presentación 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 de aquel para el cual se le contrato
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o del presente reglamento.

**PARÁGRAFO.** La parte que termina unilateralmente el Contrato de Trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causa o motivos distintos.

## **CAPITULO XXI DESPIDO EN CASOS ESPECIALES**

**ART. 58.** Cuando la empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores ya sea total o parcialmente en forma transitoria o definitiva deberá solicitar autorización previa del ministerio de trabajo, en la que explicara los motivos y acompañara las correspondientes justificaciones si fuera el caso.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

**ART. 59** En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, la empresa dará inmediato aviso al inspector de Trabajo correspondiente, al fin de que compruebe esa situación.

**PARÁGRAFO.** Los casos previstos los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

## **CAPITULO XV**

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

**ARTICULO 60.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** deberá oír al trabajador inculcado directamente en descargos, previa citación, si lo desea podrá estar asistido por dos representantes.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115, C.S.T.).

**ARTICULO 61.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Art. 115, C.S.T.).

## **CAPITULO XVI**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

**ARTÍCULO 62.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Coordinador Administrativo y de Gestión Humana quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

**ARTICULO 63.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse cuando lo requiera.

**PARAGRAFO.** En la empresa **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S.** No existen prestaciones económicas adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPITULO XVII**

### **DEL ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006**

**ARTÍCULO 64. OBJETO DE LA LEY 1010 DE 2006 Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA.** La ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

**ARTÍCULO 65. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** Para efectos de la presente ley 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 desempeña 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.

**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.

**ARTÍCULO 66. CONDUCTAS ATENUANTES.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

**PARÁGRAFO.** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 67. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.** Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 68. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) 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.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) 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.
- j) 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.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

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

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 Art. 53.

Excepcionalmente un sólo 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.

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 69. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a). las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b). los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c). la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d). 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.
- e). la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f). 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 o en la legislación sobre la función pública.
- g). la solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Art. 95 de la Constitución.
- h). la exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Art. 55 al 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Art. 59 y 60 C.S.T.
- i). las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j). la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**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 70. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

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 regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
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 Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, 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, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular 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.

**ARTÍCULO 71. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.** 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, establécense las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley 1010 de 2006, 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, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. 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 de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

**ARTÍCULO 72. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL.** Cuando, a juicio del Ministerio Público o 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.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

**ARTÍCULO 73. CADUCIDAD.** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

## **CAPITULO VIII**

### **MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION**

**ARTÍCULO 74.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 75.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 76.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos trimestralmente designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

## CAPITULO XIX

## PUBLICACIONES

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018

**ARTICULO 77. TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S** publicara el reglamento de trabajo, mediante dos (2) copias legibles, en dos (2) sitios distintos en cada lugar de trabajo y a cada trabajador se le entregara copia del mismo mediante circular interna del contenido del Reglamento. (Art. 17 ley 1429/10.)

## **CAPITULO XX**

### **VIGENCIA**

**ARTICULO 78.** El presente Reglamento entrará a regir a partir de su fecha de publicación de conformidad con lo ordenado en el Art. 17, ley 1429/10, es decir **a los días del mes de Junio de 2017.**

## **CAPITULO XXI**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 79.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento queda sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **TRANSPORTES NUEVA ERA S.A.S**

## **CAPITULO XIX**

### **CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 80.** No producirá 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 (Art 109, C.S.T.).

Fecha: **1 de Junio de 2019, Bogotá D.C.**

---

**OSCAR MAURICIO MORA DURAN**  
**REPRESENTANTE LEGAL**

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: GH-FT-02
		Versión: 01
		Vigencia desde: 25/01/2018