

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE TRANSPORTES COLOMBIA S.A.
TRANSCOLOMBIA S.A.

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. *Campo de aplicación.* El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la sociedad **TRANSPORTES COLOMBIA S.A.** sigla **TRANSCOLOMBIA S.A.** Nit: **890.200.855-8** o el nombre que debidamente la sociedad adopte con posterioridad por cualquiera de sus formas legales; con domicilio principal en la Carrera 15 # 3 – 86, barrio San Rafael, en el municipio de Bucaramanga (Santander), y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN DE PERSONAL.

ARTÍCULO 2. *Requisitos de admisión.* Quien aspire a desempeñar un cargo en **TRANSPORTES COLOMBIA S.A.** deberá hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante, y acompañarla de los siguientes documentos:

1. Hoja de vida.
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según corresponda.
3. Certificado de antecedentes judiciales.
4. Certificaciones de sus experiencias laborales donde conste el empleador, índole de la labor ejecutada y tiempo de servicio.
5. Certificado de estudio según exigencia del perfil del cargo establecido en la sociedad.
6. Certificación de cuenta bancaria.
7. Fotografía tamaño 3x4, fondo azul, tipo carnet.
8. Examen médico de aptitudes.
9. Los demás documentos que se consideren necesarios para la admisión.

PARÁGRAFO 1. El cumplimiento de requisitos y la presentación de documentos anteriormente señalados, no implica la obligación para Transportes Colombia S.A. de

vincular al aspirante, reservándose a su discreción la facultad de celebrar el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Tratándose de un menor de edad, deberá allegarse autorización escrita del Ministerio de Trabajo o de la respectiva autoridad competente en materia laboral, o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de éstos del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABAJO Y PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. *Contrato de Trabajo.* Se entiende por contrato de trabajo aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda, y mediante remuneración.

ARTÍCULO 4. *Periodo de prueba.* La sociedad, una vez admitido el aspirante, podrá estipular un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por aparte de la sociedad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

PARÁGRAFO. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

ARTÍCULO 5. *Regulación del periodo de prueba.* El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 6. *Plazo.* 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 (2) meses.

ARTÍCULO 7. *Terminación del contrato en periodo de prueba.* 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 la sociedad, 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.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 8. *Contrato de aprendizaje.* Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad o ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios de giro ordinario de las actividades de la sociedad, por cualquier tiempo determinado no superior de dos (2) años o el que las leyes pertinentes establezcan, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, en cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 9. *Edad mínima para suscribir el contrato de aprendizaje.* Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 10. *Formalidades del contrato de aprendizaje.* El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes elementos:

1. Nombre de la sociedad o empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél.
4. El valor del apoyo de sostenimiento mensual.
5. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 11. *Cuota de aprendices en la sociedad.* La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la sociedad, en razón de un aprendiz por cada (20) trabajadores y uno adicional por fracción de (10) o superior que no exceda de veinte. Las sociedades que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

PARÁGRAFO. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de TRANSPORTES COLOMBIA S.A., quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

ARTÍCULO 12. *Apoyo de sostenimiento.* Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la sociedad un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al porcentaje del salario mínimo mensual vigente establecido por las normas pertinentes que institucionalmente resulten aplicables. De igual manera la empleadora se someterá a los topes institucionales para la fase práctica.

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

ARTÍCULO 13. *Afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral.* Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cubre a TRANSPORTES COLOMBIA S.A. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. *Definición.* Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes o dos (2) meses y de índole distinta a las actividades normales de la sociedad. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPÍTULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. *Jornadas de trabajo.* Las jornadas de trabajo serán las que la ley establezca; TRANSPORTES COLOMBIA S.A. podrá programar tales jornadas dentro de horarios de entrada y salida según las circunstancias del servicio prestado en cualquier momento del día en virtud de su objeto social.

PARÁGRAFO 1. Por cada domingo o festivo trabajado o jornada de descanso reconocida se pagará un (1) compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO 2. Cuando la sociedad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal semanal, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de

dicho período, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas, o de capacitación.

PARÁGRAFO 3, La sociedad cuando a bien lo tenga por razón del objeto social podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno.

ARTÍCULO 16. Jornada laboral flexible. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada legal máxima semanal en horas se realice durante subjornadas diarias o jornadas flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) 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 dos (2) 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 horas laborales semanales dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 160 del Código Sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 17. Horario de trabajo del personal administrativo. El personal administrativo tendrá el siguiente horario laboral:

1.1 De 16 de julio de 2024 a 15 de julio de 2026:

| Días | Jornada a.m. | Jornada p.m. |
|-----------------|------------------|-----------------------|
| Lunes a viernes | 8:00 a.m. a 12 m | 2:00 p.m. a 6:00 p.m. |
| Sábado | 8:00 a.m. a 12 m | ----- |

1.2 Del 16 de julio de 2026 en adelante:

| Días | Jornada a.m. | Jornada p.m. |
|-----------------|------------------|-----------------------|
| Lunes a viernes | 8:00 a.m. a 12 m | 2:00 p.m. a 5:30 p.m. |
| Sábado | 7:30 a.m. a 12 m | ----- |

ARTÍCULO 18. Horario de trabajo del personal operativo. El personal operativo, integrado por el personal de despacho y control, tendrá el siguiente horario de entrada, y de salida cumplido el turno programado por el empleador:

| Días | Jornada a.m. | Jornada p.m. |
|-----------------|--------------|--------------|
| Lunes a domingo | 5:00 a.m. | 12:30 p.m. |

ARTÍCULO 19. *Horario de trabajo del personal de conductores.* El horario para los operadores de flota será establecido conforme al plan de rodamiento, de acuerdo con las exigencias establecidas por la autoridad competente, es decir, por el Área Metropolitana de Bucaramanga; a través del cual se discriminan las frecuencias de despacho y los horarios requeridos por la demanda usuarios en cada una de las rutas autorizadas.

ARTÍCULO 20. *Excepciones.* De los horarios de trabajo determinados en los artículos anteriores podrán exceptuarse aquellos trabajadores que por la naturaleza de su función ejecuten actividades discontinuas o intermitentes y los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 21. *Jornada de trabajo ordinaria.* El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (06:00 a.m.) y las veintiuna horas (21:00 = 9:00 p.m.).

PARÁGRAFO. La jornada ordinaria máxima legal semanal de trabajo pueden repartirse ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, para permitir el descanso a los trabajadores durante el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 22. *Trabajo suplementario.* El trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal.

ARTÍCULO 23. *Autorización.* El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa de la autoridad competente o de una autoridad delegada por éste.

En todo caso, el trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente por el jefe de personal o por quien haga sus veces, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que haya a desarrollarse.

ARTÍCULO 24. *Reconocimiento.* La sociedad no reconocerá trabajo suplementario 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.

ARTÍCULO 25. *Pago.* El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario mensual del período siguiente.

ARTÍCULO 26. *Tasas y liquidaciones de recargos.* Las tasas de liquidación y recargo son las siguientes, y en todo caso estarán sujetas a lo legalmente establecido:

- a. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 27. *Días de descanso legalmente obligatorios.* Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús.

Sin embargo, 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. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en él.

ARTÍCULO 28. *Remuneración de descanso dominical.* TRANSPORTES COLOMBIA S.A. 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 laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2. El trabajador podrá convenir, estipulándolo con el empleador su día de descanso obligatorio, el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

ARTÍCULO 29. *Trabajo en dominical o festivo.* El trabajo en domingos y festivos se remunerará con el recargo que establezca la ley sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

PARÁGRAFO. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo definido anteriormente.

ARTÍCULO 30. *Norma general.* El descanso en los domingos o en días de descanso obligatorio institucional reconocido y los demás días expresados en el artículo 27 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo las excepciones consagradas en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1.990.

CAPÍTULO IX

VACACIONES

ARTÍCULO 31. *Derecho a vacaciones.* Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 32. *Época de vacaciones.* La época de vacaciones debe ser señalada por la sociedad a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del

descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 33. *Interrupción de las vacaciones.* Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. Sin embargo, las vacaciones podrán interrumpirse:

1. Por necesidades del servicio a juicio del Gerente General o del trabajador a quien se le delegue tal facultad.
2. Por incapacidad ocasionada por accidente o enfermedad, debidamente acreditada con la certificación expedida por la entidad promotora de salud a la cual esté afiliado el trabajador.
3. Por licencia de maternidad, licencia de paternidad o licencia de luto.

ARTÍCULO 34. *Compensación de vacaciones en dinero.* Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero la autoridad laboral competente puede autorizar que se paguen en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria, o cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 35. *Acumulación de vacaciones.* El trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza.

ARTÍCULO 36. *Remuneración.* Durante el periodo 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 por el promedio devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 37. Registro. La empleadora 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.

CAPÍTULO X

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 38. Permisos. La sociedad 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 casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la sociedad y a sus representantes, sin que el número de los que se ausenten perjudique el normal funcionamiento de la sociedad.

El 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 del empleador.

PARÁGRAFO 1. En los casos de sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, se deberá informar con anticipación al superior jerárquico. El trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador.

PARÁGRAFO 2. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

PARÁGRAFO 3. TRANSPORTES COLOMBIA S.A. concederá a sus trabajadores permisos para asistir a las citas médicas establecidas por la administradora de salud a la que se encuentren afiliados, para lo cual el trabajador deberá allegar los documentos que soporten su solicitud en forma previa a su otorgamiento y/o dentro del plazo de su jornada de trabajo o al menos una hora antes de terminarla.

PARÁGRAFO 4. En caso de sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.

PARÁGRAFO 5. En los demás casos el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

ARTÍCULO 39. *Licencia de maternidad.* 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.

Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

PARÁGRAFO. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

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

ARTÍCULO 40. *Licencia de paternidad.* El trabajador que sea padre por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como por adopción, tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

PARÁGRAFO. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

ARTÍCULO 41. *Otras licencias.* TRANSPORTES COLOMBIA S.A. reconocerá a sus trabajadores, las licencias a las que legalmente tienen derecho, siempre que se acrediten los requisitos para el otorgamiento de estas.

CAPITULO XI

REMUNERACIÓN; LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 42. *Remuneración.* El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por una unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., siempre que aquel no sea inferior al salario mínimo legal.

Cuando el trabajador devengue un salario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, 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 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 vigentes, más el factor prestacional correspondiente a la sociedad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, INSTITUCIÓN COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR ICBF, CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, pero en el caso de estas tres (3) últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta (30%).

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

ARTÍCULO 43. Definición. Se denomina jornal, al salario estipulado por días; y sueldo, el estipulado con periodos mayores.

ARTÍCULO 44. Lugar de pago. El pago de los salarios se efectuará en la cuenta bancaria que el trabajador le autorice al empleador consignar los emolumentos salariales al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

En todo caso, de no ser esto posible, el pago de los salarios se realizará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo.

ARTÍCULO 45. Periodo de pago. La remuneración salarial se pagará por parte del empleador al trabajador en periodos quincenales o mensuales, o inmediatamente después del cese, de conformidad a lo establecido en contrato de trabajo.

ARTÍCULO 46. Forma de pago. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayores de un mes.

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

ARTÍCULO 47. *Prestaciones sociales legales y extralegales.* La sociedad dará estricto cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre prestaciones sociales en favor de los trabajadores, y pagará a los trabajadores las prestaciones extralegales que llegare a adoptar, en las oportunidades y condiciones que se establecieren.

CAPÍTULO XII

SERVICIOS MÉDICOS SUMISTRADOS POR EL EMPLEADOR, 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

ARTÍCULO 48. *Salud, medidas de seguridad e higiene.* La sociedad velará 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 programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 49. *Servicios médicos de salud.* Los servicios médicos que requieran los trabajadores podrán ser prestados por el instituto de Seguros Sociales, o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentre asignados. En caso de no encontrarse afiliado a ninguna entidad legalmente establecida estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 50. *Aviso de enfermedad.* El trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, 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 al que el trabajador debe someterse.

PARÁGRAFO. Si el trabajador no diere aviso dentro de los dos (2) días hábiles siguientes 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 aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 51. *Cumplimiento de medidas de salud.* Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la sociedad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos que ordene la sociedad perderá el derecho a la prestación en dinero de la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 52. *Aviso de accidente de trabajo.* En caso de accidente de trabajo el encargado o responsable de la respectiva dependencia, o su representante o asistente, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, tomando las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciado el mismo en los términos establecidos en la ley ante la EPS y la ARP, dentro de los términos establecidos en las normas legales o reglamentarias vigentes.

ARTÍCULO 53. *Aviso de accidente no mortal.* En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará al empleador, a su representante o, a quien haga sus veces inmediatamente o por máximo al término de su jornada laboral, para que se provea los trámites de diligenciamiento y gestión de atención necesarios como son su asistencia médica, el tratamiento oportuno y las actas de accidente según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 54. *Término de aviso.* Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la sociedad deberá ser informada por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 55. *Exclusión de responsabilidad.* La sociedad no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones por cualquier accidente, por razón de haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Se infiere que el trabajador provoca su accidente o concurre con su culpa cuando no sea idóneo para desempeñar la labor en que se accidenta o no esté debidamente capacitado para ello.

ARTÍCULO 56. *Estadísticas sobre accidentes de trabajo.* La sociedad y las entidades administrativas de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 57. *Cumplimiento de medidas de seguridad e higiene.* Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la sociedad para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar accidente de trabajo.

PARÁGRAFO. El cumplimiento 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 programa de salud ocupacional de la sociedad, que hayan comunicado, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 58. *Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores.* Los trabajadores deberán tomar todas las acciones pertinentes y necesarias con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 59. *Otras disposiciones.* En todo caso, en lo referente a los aspectos de que trata este capítulo, tanto la sociedad como los trabajadores, se someterán a, las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo de trabajo, la resolución 1016 de 1998 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas y sujetas al Decreto-Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002 del Sistema General de Riesgos Profesionales, o aquella que la modifique, sustituya o derogue, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias.

CAPÍTULO XIII

LABORES PROHIBIDAS A MENORES DE DIECISÉIS AÑOS

ARTÍCULO 60. *Labores prohibidas a menores de dieciséis años.* Los menores de dieciséis (16) años no podrán ser empleados en trabajos que supone exposición severa a riesgos para su salud o integridad física como trabajos que tengan que ver con

sustancias tóxicas o nocivas para su salud; de temperaturas anormales; de ruidos que sobre pasen 80 decibeles; de exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje; de operaciones de manipulación de cargas pesada; de manejo de sustancias explosivas; inflamables o cáusticas; trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión; accidentes, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad; trabajos de manipulación de sustancias radioactivas, luminiscentes, rayos X o Gamma, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia; trabajo en basureros o en cualquier otra actividad que los expongan a agentes biológicos o patógenos; trabajos que impliquen contacto o manipulación con cerusa del sulfato de plomo o de todo producto contentivo de dichos productos; trabajos en máquinas esmeriladoras, afiladoras, abrasivas ni en ocupaciones similares; trabajos de laminación o forja o manipulación de grandes láminas o pesadas láminas y las que señale en forma específica el Ministerio de la Protección Social.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 61. *Orden jerárquico.* El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en TRANSPORTES COLOMBIA S.A. es el siguiente:

- Asamblea General.
- Junta Directiva.
- Gerente General.
- Jefes de Sección: Personal o de Gestión de Talento Humano.
- Jefe de transporte.

PARÁGRAFO 1. Los reclamos, observaciones y solicitudes se efectuarán por conducto del superior inmediato, de manera fundada, comedida y respetuosa.

PARÁGRAFO 2. De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del TRANSPORTES COLOMBIA S.A., el Gerente de Gestión de Talento Humano en Primera Instancia.

PARÁGRAFO 3. La Gerencia General será la encargada y tendrá la facultad de confirmar o revocar en Segunda Instancia la sanción disciplinaria impuesta en Primera Instancia a los trabajadores de TRANSPORTES COLOMBIA S.A.

CAPÍTULO XV

DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR.

ARTÍCULO 62. *Deberes de los trabajadores.* Los trabajadores, atendiendo a que se desempeñan dentro de la responsabilidad de un empleador cuyo objeto social es una actividad de riesgo, tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Respeto y tolerancia en su actividad laboral respecto de terceros usuarios o visitantes de sus instalaciones, equipos, vehículos y lo que con el objeto social de la empleadora se relaciones.
4. Procurar completa armonía e integridad con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden y la disciplina general de la sociedad.
6. Ejecutar y desempeñar las labores confiadas a su trabajo con honradez, lealtad, buena voluntad y de la mejor manera posible para el buen nombre de la empresa.
7. Ser veraz en todo caso.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general.
10. Obrar en beneficio propio y de la sociedad en general.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe o superior para el manejo de los vehículos, equipos, máquinas, elementos, implementos o instrumentos de trabajo.
12. Permanecer sin retirarse durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar las labores.
13. Informar oportunamente de toda novedad de orden personal que implique ausencia en su jornada de labor.

ARTÍCULO 63. *Obligaciones del empleador.* Son obligaciones especiales de TRANSPORTES COLOMBIA, en su calidad de empleadora, las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo disposiciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las entidades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar respeto a la dignidad del trabajador y sus creencias.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo _ de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, la certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Ordenar la práctica de exámenes médico-ocupacionales de ingreso, periódicos y egreso. A partir de la terminación del contrato y transcurridos cinco (5) días sin que el trabajador se haya presentado con el médico respectivo para la toma del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente, se considerará culpa del trabajador que elude o dificulta. La práctica del examen.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo que la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
10. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado comprenden los de su núcleo familiar.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por la ley.
13. Conservar el puesto de los trabajadores que se encuentren en descanso remunerado, por licencias o permisos reconocidos legalmente. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador en tales periodos ni tampoco el preaviso comunicado durante tales períodos.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
15. Cumplir el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes y demás normas que rijan la sociedad.
16. 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 con la actividad escolar que así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema de seguridad social integral.

17. Suministrar al trabajador la dotación en los términos del ARTÍCULO 57 C.S.T. entregando un par de zapatos y vestido de labor a quienes devenguen menos de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV).

ARTÍCULO 64. *Obligaciones del trabajador.* Son obligaciones del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la sociedad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la sociedad, 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, implementos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente el respeto en las relaciones con sus superiores, compañeros y personas que se encuentren dentro de las instalaciones, edificaciones, sedes, terminales, puestos de control, vehículos y equipos de la sociedad.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o presencia de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas, los bienes o las cosas de la sociedad.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las medidas preventivas higiénicas, y las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales, prescritas por autoridades de salud o el médico respectivo.
8. Registrar en las oficinas de la sociedad su domicilio, correo electrónico, número telefónico y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. El empleador tendrá por domicilio, correo electrónico, número telefónico y dirección para notificaciones del trabajador el más recientemente comunicado por el mismo.
9. Registrar el ingreso y salida de su jornada de trabajo de acuerdo con los sistemas de control que para el efecto establezca la empresa, sin eludir, alterar, sustraerse o usar indebidamente los controles establecidos.

10. Utilizar durante la jornada de labor los uniformes e identificaciones de la empresa y toda dotación que suministre el empleador para su uso en forma permanente y obligatoria.
11. Atender en forma cortés, digna y respetuosa a los usuarios, invitados o visitantes de nuestros servicios y al público en general.
12. Ser prudente, cauto y preventivo con todos los participantes de las vías en el desempeño de toda actividad laboral.
13. Entregar inexcusablemente los producidos diarios en los sistemas de recaudo de la empleadora.

ARTÍCULO 65. *Prohibiciones del empleador.* Se prohíbe a TRANSPORTES COLOMBIA S.A. en su calidad de empleadora, lo siguiente:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios o prestaciones sociales en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los permitidos por la ley.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la sociedad.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo, o por cualquier motivo que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores al ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político.
6. Entorpecer o impedir a los trabajadores el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas o suscripciones en los sitios de trabajo.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras sociedades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.
11. Incurrir en comportamientos que constituyan acoso laboral.

ARTÍCULO 66. *Prohibiciones de los trabajadores.* Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del sitio de trabajo los bienes útiles de trabajo, las materias primas, las partes de los vehículos o equipos o productos que allí existan sin permiso de la empleadora.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de licor, drogas o de sustancias psicoactivas salvo prescripción médica.
3. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
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 participe o no en ellas.
6. Ausentarse o abandonar el puesto de trabajo sin previa autorización escrita del empleador o sus representantes delegados.
7. Hacer rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda o actividades en los lugares de trabajo.
8. Recibir emolumentos monetarios o económicos por el desempeño de su labor, o coaccionar a sus compañeros de trabajo a que los reciban.
9. Impedir a sus compañeros de trabajo el desarrollo normal de su actividad laboral.
10. Usar los útiles, elementos, implementos o herramientas suministradas por la empleadora en objetivos o actividades distintas del trabajo correspondiente.
11. Consumir licor, drogas o sustancias psicoactivas en el sitio de trabajo o dentro de las áreas, instalaciones o terminales, o en cualquier otro lugar que se relacione con la actividad laboral que desempeñe.
12. Mantener o realizar cualquier tipo de actos sexuales, o actos abusivos respecto de terceros, dentro de las instalaciones, vehículos, equipos, o estructuras de la empresa.
12. Utilizar inadecuada e inconvenientemente los sistemas de comunicación personal o de labor y los sistemas de control y de recaudo que el empleador disponga y provea.

CAPÍTULO XIII

FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 67. *Etapas del procedimiento disciplinario.* El procedimiento disciplinario adelantado en TRANSPORTES COLOMBIA S.A observará las siguientes etapas:

1. Etapa de Indagación: esta etapa comprende:
 - a. Apertura de investigación.

- b. Formulación de cargos o archivo de la investigación.
2. Etapa de juzgamiento: esta etapa comprende:
- a. Etapa de descargos y práctica de pruebas.
 - b. Imposición y notificación de la decisión disciplinaria.

ARTÍCULO 68. *Competencia.* Serán competentes para adelantar y conocer de la acción disciplinaria en TRANSPORTES COLOMBIA S.A.:

- a. En Primera Instancia: El departamento de Personal o de Gestión de Talento Humano.
- b. En Segunda Instancia: La Gerencia General.

ARTÍCULO 69. *Apertura de investigación y Formulación de cargos.* El personal competente, o quien lo represente o sustituya, deberá notificar por escrito al trabajador la apertura del proceso disciplinario, donde deberá indicar los hechos o conductas que la motivaron, junto a la fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la diligencia de descargos, y las pruebas decretadas. También deberá indicarse el término y la forma que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor.

Notificada la formulación de cargos, el trabajador contará con un término no mayor a treinta (30) días calendario, para presentar de forma verbal sus descargos, así como para allegar las pruebas a que haya lugar.

ARTÍCULO 70. *Derecho de defensa del investigado.* Conocida por cualquier medio la falta, y antes de aplicarse la decisión disciplinaria o contractual correspondiente, el empleador por intermedio del encargado de procesar los cargos y descargos disciplinarios a los trabajadores deberá oír al trabajador inculpado.

ARTÍCULO 71. *Diligencia de descargos.* Dentro de la audiencia de descargos, se realizará el traslado y práctica de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados al trabajador, permitiéndole a éste manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa.

Para la realización de esta diligencia, el trabajador podrá ser acompañado de dos trabajadores pertenecientes a la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores, que le asistan y asesoren.

ARTÍCULO 72. *Decisión disciplinaria.* Agotados los descargos, y practicadas las pruebas a que hubiere lugar, el empleador tomará una decisión que constará por escrito en acto motivado basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador.

Dicha decisión deberá ser coherente y congruente con los cargos formulados y las pruebas tenidas en cuenta dentro del respectivo proceso disciplinario, para lo cual deberá indicar las normas legales, contractuales o del reglamento interno en las cuales se fundamenta la decisión.

En caso de proceder una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, y aquella deberá ser tomada dentro de los ciento ochenta (180) días calendarios siguientes al conocimiento de los hechos que motivan la investigación.

ARTÍCULO 73. *Archivo.* Concluida la etapa de investigación, de no hallarse pruebas suficientes que sustenten la falta disciplinaria, o demostrada la inocencia del trabajador, se procederá al archivo definitivo del expediente y su respectiva notificación al investigado.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión disciplinaria.

ARTÍCULO 74. *Recursos.* Contra la decisión disciplinaria proceden los siguientes recursos:

- a. Reposición. Procedente frente a la autoridad de primera instancia, a fin de que revise su decisión y de ser el caso, la corrija, modifique, adicione o revoque.
- b. Apelación. Procedente ante el superior jerárquico de quien emitió la decisión de primera instancia.

ARTÍCULO 75. *Garantía del debido proceso.* No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en los artículos anteriores salvo los llamados de atención y retroalimentaciones que aplique el jefe directo.

ARTÍCULO 76. *Faltas.* Son consideradas faltas disciplinarias las conductas de acción y/u omisión en las que incurren los trabajadores con ocasión del incumplimiento contractual, la violación de sus deberes y prohibiciones de este reglamento; descritas en los siguientes artículos.

ARTÍCULO 77. Se establecen las siguientes clases de faltas:

- a. Faltas leves.
- b. Faltas graves.
- c. Faltas gravísimas.

ARTÍCULO 78. *Faltas leves.* Son faltas leves:

1. Incumplir el horario establecido para la prestación del servicio sin justificación o permiso por parte del empleador.
2. Portar inadecuadamente el uniforme durante la prestación del servicio.

3. Desatender las instrucciones de los reglamentos de operación y/o funcionamiento, de gestión de seguridad y/o salud en el trabajo, y/o el plan estratégico de seguridad vial.
4. Desatender las instrucciones impartidas por escrito por superiores jerárquicos.
5. No mantener el orden y limpieza en el puesto, unidades o máquinas de prestación del servicio en el trabajo.
6. Retardarse injustificadamente en la entrega de informes, documentos, y/o en el cumplimiento de tareas asignadas.

ARTÍCULO 79. *Faltas graves.* Son Faltas Graves:

1. Reincidir en el periodo mensual, en cualquiera de las faltas leves contenidas en el artículo anterior.
2. Incumplir las políticas laborales establecidas.
3. Abandonar el puesto, unidades o máquinas de trabajo sin autorización durante la jornada laboral.
4. Presentar comportamiento irrespetuoso hacia sus compañeros de trabajo; superiores, sus familiares o sus representantes; usuarios, visitantes o invitados de la actividad del empleador.
5. Manipular, extraviar o dañar los equipos, herramientas, unidades, máquinas o bienes de la empresa.
6. Divulgar información confidencial sin autorización expresa por parte del empleador.
7. Negarse injustificadamente a prestar el servicio asignado.
8. No reportar incidentes, accidentes ocurridos, o situaciones de riesgo presentadas, en las instalaciones, máquinas o unidades de la empresa.
9. Afectar injustificadamente el normal funcionamiento de la organización.
10. Inasistir o incumplir injustificadamente con la hora y lugar de citación señalados para la realización de la diligencia de descargos dentro del proceso disciplinario laboral a cargo del empleador.
11. Incurrir en las faltas contempladas en los Códigos y Leyes laborales.
12. Incurrir en las faltas contempladas en el contrato de trabajo.
13. Incurrir en las faltas contempladas en el Reglamento de rodamiento de la empresa Transportes Colombia S.A.

ARTÍCULO 80. *Faltas graves específicas para el personal de conductores.* Se califican como faltas graves que comete el personal de conductores, las siguientes:

1. Cobrar tarifas no autorizadas o no entregar el cambio exacto al usuario del servicio de transporte.

2. Conducir sin la documentación requerida para el ejercicio (licencia de conducción, tarjeta de propiedad del vehículo, SOAT vigente, entre otros).
3. Consumir bebidas embriagantes, drogas, sustancias psicoactivas o cualquier otra sustancia de efecto similar durante el horario de trabajo.
4. Conducir bajo los efectos de bebidas embriagantes, drogas, sustancias psicoactivas o cualquier otra sustancia que afecte su capacidad de conducir.
5. Desatender las normas de tránsito o cualquier otra norma vigente que rija el ejercicio de la conducción.
6. Realizar paradas no autorizadas o fuera de los sitios establecidos para recoger o dejar pasajeros.
7. No dar oportuno aviso sobre el inadecuado funcionamiento del vehículo asignado a su cargo y sus sistemas de control.
8. Ocasionar daño o desperfecto a los vehículos de la empresa por la negligencia y/u omisión en la revisión y control de su funcionamiento.
9. Desobedecer o irrespetar a los funcionarios que ofrecen el control y supervigilancia del servicio de buses.
10. Cometer actos de grosería y/o descortesía con pasajeros del servicio de transporte, o el público en general.
11. Fomentar injustificadamente desórdenes en las rutas de transporte designadas.
12. Abandonar el vehículo asignado a su cargo durante el turno sin autorización expresa del empleador.
13. Insinuar a los pasajeros que eludan la máquina registradora de control de pasajeros o burlar por cualquier otro medio dicho control.
14. Embarcar pasajeros por la puerta trasera para eludir la máquina registradora de control de pasajeros.
15. Distraerse con ocasión del acompañamiento de personas en la cabina de conducción o carrocería del vehículo, durante la operación de conducción.
16. Utilizar el vehículo designado a su cuidado y manejo, para actividades distintas a la prestación del servicio.
17. Estacionar los vehículos de la empresa frente a lugares o establecimientos que comprometan el buen nombre de la Sociedad.
18. No someterse a las disposiciones que la empresa o las que las autoridades de transporte y tránsito dicten sobre la organización del servicio de vehículos afiliados a la empresa.
19. No entregar oportuna y adecuadamente el producido diario del bus, en el sitio, hora y lugar señalado por el empleador.
20. Incumplir los horarios y frecuencias de las rutas autorizadas, señaladas por el departamento de control y despacho.

21. Incumplir los controles, intermedios o de llegada, en las frecuencias y despachos de las rutas autorizadas.
22. No solicitar la intervención de las autoridades competentes en el caso que un vehículo afiliado a la empresa resulte involucrado o afectado por algún accidente de tránsito, siempre y cuando la circunstancia lo exija.

ARTÍCULO 81. *Faltas gravísimas.* Son faltas gravísimas:

1. Incurrir en las prohibiciones del presente reglamento.
2. Realizar agresión, o tentativa de agresión física, psíquica, psicológica o discriminatoria a sus compañeros de trabajo; superiores, sus familiares o sus representantes; usuarios, visitantes o invitados del objeto de la actividad del empleador.
3. Realizar actos de hurto, fraude, robo, abuso de confianza o negligencia con los bienes, recursos dinerarios o patrimonio del empleador, sus representantes, demás trabajadores o terceros.
4. Causar daños graves a los bienes de la empresa.
5. Reincidir en las faltas graves dentro de un periodo inferior a seis (6) meses.
6. Realizar cualquier tipo de acto sexual consentido o abusivo en el desempeño de la labor o con ocasión de la misma.
7. Falsificar registros, documentos o información relacionada con el desarrollo de sus funciones.

PARÁGRAFO. Toda falta gravísima dará derecho al empleador para terminar el contrato de trabajo por justa causa, surtiendo siempre los trámites legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 82. *Sanciones.* Las faltas aquí enunciadas serán sancionadas conforme a la gravedad de la conducta, así:

1. Para las faltas leves:

Llamado de atención escrito, y/o suspensión temporal del contrato de trabajo hasta por (8) días sin derecho a salario ni prestaciones sociales afectadas con ello: junto a la respectiva anotación en la hoja de vida.

2. Para las faltas graves:

Suspensión temporal del contrato de trabajo de nueve (9) y hasta treinta (30) días sin derecho a salario ni prestaciones sociales afectadas con ello: junto a la respectiva anotación en la hoja de vida.

3. Para las faltas gravísimas:

- a. Suspensión temporal del contrato de trabajo de treinta y un (31) y hasta sesenta (60) días sin derecho a salario ni prestaciones sociales afectadas con ello, junto a la respectiva anotación en la hoja de vida.
- b. Terminación del contrato de trabajo por justa causa de conformidad al artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo.

PARÁGRAFO. La terminación del contrato de trabajo con justa causa será potestad exclusiva del representante legal o gerente de la empleadora, agotado el debido proceso y ejercido el derecho de defensa y contradicción.

ARTÍCULO 83. *Criterios para la graduación de la sanción.* La sanción disciplinaria se fijará conforme a los siguientes criterios:

1. Atenuantes:
 - a. La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo.
 - b. La ausencia de antecedentes disciplinarios.
 - c. La confesión de la falta o aceptación de cargos.
 - d. Haber, por iniciativa propia, resarcido el daño o compensado el perjuicio causado con ocasión de la falta, previo a la citación a diligencia de descargos.
2. Agravantes:
 - a. Haber sido sancionado disciplinariamente dentro de los seis (6) meses anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.
 - b. Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero.
 - c. El grave daño social de la conducta.
 - d. La afectación a derechos fundamentales.
 - e. La jerarquía laboral-contractual que ocupe en la Sociedad el investigado.
 - f. Ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero.
 - g. La naturaleza de los perjuicios causados.

ARTÍCULO 84. *Concurso de faltas disciplinarias.* A quien, con una o varias acciones u omisiones, infrija varias disposiciones de este reglamento o varias veces la misma disposición, se le graduará la sanción de acuerdo a los siguientes criterios:

- a. Para el concurso de faltas leves, la suspensión del contrato de trabajo se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo establecido para este tipo de faltas.
- b. Para el concurso con faltas graves, la suspensión del contrato de trabajo se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo establecido para este tipo de faltas.

- c. Para el concurso con faltas gravísimas, se dará por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 85. *Reclamos y ante quien tramitarlos.* Los reclamos de los trabajadores se harán por escrito ante la persona que ocupe el departamento de Gestión de Talento Humano, que resolverá la situación con justicia y equidad dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

Se deja claramente establecido que, para efectos de los reclamos, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO X

SOBRE EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 86. *Definición.* Para efectos del presente reglamento interno de trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo, terror y angustia o a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a renuncia del mismo.

ARTÍCULO 87. *Modalidades de acoso laboral.* El acoso laboral puede darse de diferentes formas, entre otras en las siguientes modalidades generales:

1. *Maltrato laboral.* Todo acto de violencia contra la integridad física y moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la capacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre a quienes participen en una relación de trabajo 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 trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanente de horarios 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 a hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituye 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 o menosprecio del trabajador.
6. *Desprotección laboral.* Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 88. *Conductas atenuantes del acoso laboral.* Son conductas atenuantes del acoso laboral.

1. Haber observado buen comportamiento anterior.
2. Obrar en estado de emoción o posición excusable o temor intenso o estado de ira intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
7. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 89. *Conductas agravantes del acoso laboral.* Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de las causales.
3. Realizar la conducta por motivo de odio, abyecto o fútil, o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento o aprovechamiento de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
5. Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.

7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño a la salud física o psíquica del sujeto pasivo.

ARTÍCULO 90. Presunciones. Se presumirá la presencia de conductas que constituyen acoso laboral cuando se encuentre acreditada la acción repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas.

1. Los actos de agresión física sin importar sus consecuencias.
2. 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.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de un compañero de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrado por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el cambio brusco de lugar de trabajo o de la labor recomendada sin ningún fundamento objetivo referente a la actividad técnica de la empresa.
10. La exigencia de la labor en horarios excesivos respecto de la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorprendentes del medio laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa o en forma discriminada respecto de los demás trabajadores empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto de los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales o la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente evidente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.

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

PARÁGRAFO. En las demás situaciones no contempladas la autoridad competente determinará si existe o no acoso laboral según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

ARTÍCULO 91. *Conductas que no constituyen acoso laboral.* Bajo ninguna de sus modalidades constituyen acoso laboral:

1. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generalmente de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
5. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 y 60 de la C.N.
6. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los ARTÍCULOS 59 y 60 del mismo código.
7. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenida en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 92. *Promoción de mecanismos de prevención del acoso laboral.* La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 93. *Aviso sobre acoso laboral.* La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, detallando los hechos y anexando sumariamente las pruebas necesarias de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

ARTÍCULO 94. *El programa de apoyo y conciliación.* El programa de apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contará con personal calificado en el área de incidencia el cual mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante. El programa se estructurará en cuatro (4) fases:

1. Primera fase. Se concede un espacio de expresión de carácter confidencial, cada participante podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Esto se desarrollará ante un comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
2. Segunda fase. Se esquematiza mediante estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que puedan enmendar las afectaciones causadas.
3. Tercera fase. Entre las partes a saber y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de diálogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros del entorno.
4. Cuarta fase. La empresa en su afán por constituir en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin prejuicios secundarios físicos o a su psique a las actividades propias de labor contratada. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación post-evento.

PARÁGRAFO 1. Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o el denunciado no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el inspector del trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos, la omisión de estas medidas se tomará como tolerancia a las mismas.

PARÁGRAFO 2. Cuando entre las partes a saber no se logre la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo según lo estipulado por los ARTÍCULOS 10 y 11.

CAPÍTULO XV

PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO Y VIGENCIA

ARTÍCULO 95. *Publicación.* Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, TRANSPORTES COLOMBIA S.A. lo publicará en el lugar de trabajo, fijando dos (2) copias de este, de carácter legible en sitios distintos. Con el reglamento se fijará la resolución aprobatoria del mismo.

ARTÍCULO 96. *Entrada en vigor.* El presente reglamento entra a regir quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento y quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la sociedad.

ARTÍCULO 97. *Derogatoria.* Este reglamento deroga todas las normativas anteriores a este, contrarias a lo aquí dispuesto.

Dado en la ciudad de Bucaramanga, a los ____ días del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).

COMNÍQUESE Y CÚMPLASE.

ALVARO PABON AYALA

Gerente y Representante Legal

TRANSCOLOMBIA S.A.

Nit: 890.200.855-8

Proyectó: Laura Ramos Amaya.

Revisó: Edgar Roberto Mendoza Jaimes.