

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Código: OD-GE-09
			Revisión: 0
			Fecha: 17/07/2019
			Número de páginas: 1 de 45

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en la prestación del servicio.

Artículo 104 del C.S.T.

CAPÍTULO I

EMPLEADOR E INDICACION DEL LUGAR DE TRABAJO

ARTICULO 1º: TECNITRANSPORTE S.A.S., identificada con Nit. No. 844.000.205-5, domiciliada en el Km. 2 vía Yopal – Aguazul, jurisdicción de la ciudad de Yopal, Departamento de Casanare, como empleador, ha diseñado el presente reglamento interno de Trabajo, al cual a sus disposiciones se encuentran 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 de la empresa TECNITRANSPORTE S.A.S., salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador, en concordancia con lo que se establezca en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

En este reglamento se utilizarán indistintamente los términos “Compañía, empleador, Empresa, organización”, para referirse a TECNITRANSPORTE S.A.S., y se usará la palabra “Trabajadores, colaboradores” la cual incluirá a empleados y trabajadores en general.

El término “Reglamento” se usará para referirse al Reglamento interno de trabajo de la empresa contenido en este instrumento.

ARTICULO 2º El lugar o sitio donde se desempeñarán las labores comprenden dos áreas, el área operativa y el área administrativa las cuales estarán determinadas dependiendo el contrato que en su momento celebre la compañía, con algún contratante o contratista, no obstante, y para efectos del área administrativa el lugar de trabajo corresponde a las oficinas de la empresa, ubicada en Km. 2 vía Yopal – Aguazul, de la ciudad de Yopal, Casanare.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 3º: Quien aspire a desempeñar un cargo en **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, deberá acogerse a los requisitos para el cargo que requiera la empresa, los cuales serán registrados y publicados en el registro de vacante de la entidad u organización correspondiente que selecciona personal, a excepción de aquellos cargos estratégicos, proyectos especiales, posiciones directivas en mercados e industrias especializadas y las demás vacantes que por su naturaleza no deban ser públicas, ello de acuerdo a la normatividad vigente que regule la materia. No obstante, ello, los preseleccionados deberán presentar y radicar físicamente su hoja de vida en el área de recepción de la empresa, con todos y cada uno de los anexos correspondientes, tendientes a demostrar sus antecedentes fiscales y penales, identidad, idoneidad, capacidad, experiencia y demás condiciones exigidas. Una vez radicada la hoja de vida en la empresa, se seguirá el conducto regular contemplado por la organización para la selección, contratación, inducción y formación de personal. En el evento en que la hoja de vida presentada y registrada no sea seleccionada para desempeñar el cargo al que se postuló se devolverá o reintegrará al aspirante, si este la solicita. **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, se reserva la potestad de contratar o no al aspirante, pues la recepción de la hoja de vida y la preselección no le otorgan el derecho a ocupar la vacante.

Los adolescentes legalmente autorizados para trabajar, que deseen desempeñar un cargo en la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, deberán presentar su hoja de vida en el área de recepción de la empresa, con todos y cada uno de los anexos correspondientes, tendientes a demostrar sus antecedentes fiscales y penales, identidad, idoneidad, capacidad, experiencia si la hubiese y demás anexos que acrediten la idoneidad del cargo al que se postula, una vez radicada y allegada la hoja de vida del adolescente en la organización, se seguirá el conducto regular contemplado por la organización para la selección, contratación, inducción y formación de personal. Una vez seleccionada la hoja de vida del adolescente para trabajar en el cargo postulado se seguirá las reglas contempladas en el art. 30 del código Sustantivo de Trabajo, a fin de obtener la respectiva autorización para trabajar.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 2 de 45

No obstante, y adicional a los documentos anexados en la hoja de vida del personal seleccionado, si da a lugar, se deberá anexar los documentos requeridos en el formato de verificación de documentos de ingreso que tiene diseñado la organización.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4º: La empresa una vez admitido el aspirante, estipulará con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo

ARTICULO 5º: El período de prueba en todo caso será estipulado por escrito, bien sea en el periodo inicialmente pactado o en las prórrogas del mismo, caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato individual de trabajo.

ARTICULO 6º: El período de prueba que **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, estipulará para con el trabajador no podrá exceder de **dos (2) meses**. No obstante, en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no será superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que, en todo caso, se supere el término de dos (2) meses. Cuando **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, haya celebrado contratos de trabajo con el trabajador de manera sucesiva, pese a quizás contemplarse el periodo de prueba no será válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 7º: El periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en ninguna de las prórrogas del Contrato, no obstante, cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente pactado, sin que el tiempo total del periodo de prueba pueda exceder del límite fijado por la ley, esto es, dos (2) meses.

ARTICULO 8º: Durante el período de prueba, el contrato individual de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin que se cause indemnización alguna, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio de **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, se considerarán regulados por las normas del contrato individual de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores desde la iniciación de la relación laboral gozan de todas las prestaciones a que haya lugar.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 9º Son 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 **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10º Los días laborables son las que a continuación se expresan, salvo horarios de Trabajo diferentes que se establezcan en contratos individuales de trabajo, pactos colectivos, convenciones colectivas o fallos arbitrales:

Para el personal Administrativo es el **lunes de 7:00 a.m. a 12:00 m, de martes a viernes de 7:30 a.m. a 12:00 m de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y el sábado de 08:00 a.m. a 01:00 p.m.** De **12:00 m a 2:00 p.m.**, es el tiempo que se tiene como interrupción de la jornada para la toma del almuerzo.

Para el personal que labora en los diferentes campos donde se presta el servicio o se ejecuta alguna actividad por parte de la organización, el horario de trabajo es según el requerido por el cliente para la prestación del servicio, el cual se sujetara a los lineamientos que para tal efecto se disponga. (Turnos, jornada ordinaria máxima legal, entre otros).

Pese a lo anterior de no contarse con un horario, turno o jornada especial por parte del cliente, se tendrá el siguiente horario de trabajo **lunes a sábado**, con un horario de **7:00 a.m. a 12:00 m.** y de **1:30 p.m. a 6:00 p.m.** No obstante, de **12:00 m a 2:00 p.m.**, es el tiempo que se tiene como interrupción de la jornada para la toma del almuerzo.

Parágrafo 1: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata 2101 de 2021, será implementada de manera gradual de la siguiente manera:

A partir del 15 de julio de 2023, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral del día sábado, quedando en 47 horas la jornada semanal

A partir del 15 de julio de 2024, se reducirá otra hora de la jornada laboral del día sábado, quedando en 46 horas la jornada semanal

A partir del 15 de julio de 2025, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales,

TECNITRANSPORTE S.A.S., y el Trabajador podrán pactar un horario laboral distinto al aquí plasmado, el cual deberá constar por escrito en anexo que haga parte integral del respectivo contrato o en el contrato individual de trabajo de cada trabajador.

Parágrafo 2: La compañía podrá modificar transitoriamente los horarios establecidos en este reglamento, siempre que circunstancias especiales así lo exijan y no se cause grave perjuicio a los trabajadores. El cambio será comunicado a todas y todos los trabajadores afectados con un mínimo de tres días de anticipación.

Parágrafo 3: Los pactos, Las Convenciones Colectivas o fallos arbitrales que establezcan un horario de Trabajo diferente al anteriormente expuesto, aplicaran para aquellos trabajadores a los que cubre el pacto, la convención colectiva o el fallo Arbitral, de acuerdo a los preceptos del acuerdo, para tal efecto así se indicara en el contrato individual de Trabajo.

Parágrafo 4: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, dedicara dos (2) horas de dicha jornada, para realizar actividades **recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.**

Parágrafo 5: **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, y el trabajador podrán acordar temporal o definitivamente 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 36 a la semana.

Parágrafo 6: **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, y el trabajador podrán acordar que la semana de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias 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 éste 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 complementario, 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 9 p.m.

Parágrafo 7: **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, podrá generar turnos de trabajo cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, para tal efecto la duración de la jornada podrá ampliarse en más de ocho (08) horas o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana. Dicha ampliación no constituirá trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO V TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 11° Trabajo Ordinario y Nocturno: De conformidad con el régimen laboral vigente y para efectos del presente reglamento interno de trabajo, el trabajo ordinario y nocturno es el siguiente:

1. Trabajo Diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las Veintiuna horas (09:00 pm.).
2. Trabajo Nocturno es el comprendido entre las Veintiuna horas (21:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

ARTÍCULO 12°. 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.

ARTÍCULO 13°. El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el ARTÍCULO 163 del C.S.T., podrá ser ampliado por TECNITRANSPORTE S.A.S., en dos (2) horas diarias, según autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo, mediante resolución No. 0263 DE 2022 expedida el 30 de noviembre de 2022

ARTÍCULO 14° Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%), sobre el valor del trabajo 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 de 1990.
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 antes enunciados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTÍCULO 15° El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en cada caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Parágrafo 1. La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 16° La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, circunstancia que deberá quedar por escrito o reportado en Documento.

Parágrafo 1. La EMPRESA NO reconoce trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en el horario nocturno o en días dominicales y/o festivos sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores. La solicitud de poder trabajar extras dominicales, festivos o en el horario nocturno, requiere aprobación previa del Gerente o del área de Operaciones.

Parágrafo 2. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la compañía y los trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 17° Serán días de descanso obligatorio remunerado, los dominicales 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 a religioso 1° y 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° y 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, y general las demás que el Estado Colombiano legalmente instituya como festivos.

2. *Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero y 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 descanso remunerado, igualmente se trasladará al día lunes.*
3. *Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado.*

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 laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.*

Parágrafo 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.: TECNITRANSPORTE S.A.S., remunera el trabajo dominical y festivo de la siguiente manera:

1. *El trabajo en dominical y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.*
1. *Si el dominical coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.*
2. *Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el ARTÍCULO 20 literal c) de la ley 50 de 1990.*

Parágrafo 3. *El trabajador podrá convenir con la empresa su día de descanso obligatorio el día sábado, domingo o cualquier otro día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.*

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en éste sentido exclusivamente, para el efecto del descanso obligatorio.

Parágrafo 4. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: *Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en dominical, TECNITRANSPORTE S.A.S., fijara en lugar público de la organización, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En ésta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.*

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

ARTÍCULO 18°. *El descanso en los días dominicales y los demás expresados en el ARTÍCULO 17 de éste reglamento, tienen una duración máxima de 24 horas salvo la excepción consagrada en el literal c) del ARTÍCULO 20 de la Ley 50 de 1990.*

ARTÍCULO 19°. *Cuando por motivos de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983 la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagar como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.*

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 20°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 21° TECNITRANSPORTE S.A.S., señalara la época de las vacaciones a más tardar dentro del año siguiente, y ellas serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

TECNITRANSPORTE S.A.S., dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 22° Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 23° Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios 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.

ACUMULACIONES.

ARTÍCULO 24° El trabajador gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
3. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.

ARTÍCULO 25° 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.

ARTÍCULO 26° TECNITRANSPORTE 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.

Parágrafo 1. Los trabajadores que hayan terminado su contrato de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por un año cumplido, tienen derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

Parágrafo 2. Entre la compañía y el trabajador se podrá acordar, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, dicha situación deberá ser solicitada a petición de parte y por escrito.

CAPÍTULO VII PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 27° TECNITRANSPORTE S.A.S., concederá a sus trabajadores los permisos y las licencias que a continuación se detallan:

- a. Ejercer el derecho de sufragio.
- b. Una grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- c. Asistir al entierro de sus compañeros.
- d. Concurrir al servicio médico correspondiente.
- e. Desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- f. Para desempeñar funciones sindicales inherentes a la Organización.
- g. Asuntos personales
- h. Ocasional

Y bajo las siguientes condiciones:

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al jefe respectivo (Mínimo 3 días hábiles de anterioridad), exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, cuyo aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, o a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia.
2. Que el permiso sea diligenciado de acuerdo al formato con que cuenta la organización.
3. Que el permiso sea otorgado y validado respectivamente por las personas que tengan injerencia de acuerdo al Formato, para todos los efectos legales se aclara que no basta la simple solicitud de permiso para que el mismo se otorgue, pues es necesario que el mismo este aprobado y otorgado por la persona encargada para tal fin, en caso de ser negado, se reconsiderara entre el empleador y el trabajador la solicitud del permiso.
4. Que el número de los que se ausenten en los casos previstos del presente ARTÍCULO, no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa, (decisión a juicio del Representante Legal de la empresa)
5. En el caso de **PERMISOS OCASIONALES**, que son aquellos que no requieren de un Día Completo, sino de unas horas para ausentarse del Trabajo, bien sea para presentarse al trabajo a una hora distinta de la hora reglamentada o pretenda retirarse antes de esta, o pretenda ausentar durante la jornada de trabajo, deberá el trabajador informar oportunamente, mínimo con Dos (2) Horas de anterioridad al Representante Legal de la empresa o a su jefe respectivo, este último en caso de encontrarlo justificado, comunicara a GERENCIA, para su respectiva aprobación, ha de entenderse que solo gerencia es la autoridad competente para otorgar el respectivo permiso.

Parágrafo 1: En esencia todo permiso se entenderá como **NO REMUNERADO**, a excepción de los que por mandato legal deban ser remunerados tales como los contemplados el Inciso 6 del 57 del C.S.T., es por ello que los permisos por asuntos personales y los que aún no contemplados solicite el trabajador, quedara a libre albedrío de **Gerencia** determinar si se remunera o no el permiso respectivo, todo ello, dependiendo de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se solicite y se otorgue el mismo.

ARTÍCULO 28° El Trabajador podrá solicitar por escrito y verbalmente al Representante Legal de la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, o a quien aquel expresamente delegue con tal competencia, o al jefe inmediato, permisos por motivos justificados aun no incluidos en el presente reglamento, de los cuales se deberá dejar constancia de la solicitud.

ARTÍCULO 29° En los casos a que se refiere el ARTÍCULO anterior, el trabajador deberá realizar el procedimiento y las condiciones expuestas en el artículo 27 del presente Reglamento, salvo en el caso del literal b, permiso por grave enfermedad de sus ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o cónyuge o compañera permanente, caso en el cual el trabajador podrá acreditar el hecho que dio lugar al permiso o ausencia, mediante los correspondientes medios legales de prueba dentro de los dos (2) días siguientes a su reincorporación al trabajo.

*El trabajador que no cumpla con los requisitos y dentro del término exigido para el otorgamiento de permisos, la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, no sufragará pago de salario alguno, pues se entenderá su ausencia injustificada al trabajo y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que se puedan llegar a realizar.*

Parágrafo. El permiso que sea otorgado y autorizado por Gerencia o por quien este investido de tal competencia, no implica remuneración salarial del mismo, pues queda en la potestad de GERENCIA, determinar su remuneración, sin obviar lo expresado en el parágrafo 1 del artículo 27 del presente reglamento.

ARTICULO 30°: PERMISO COMO BENEFICIO DE EJERCER EL DERECHO AL VOTO O SER JURADO DE VOTACIÓN. El trabajador que haya sido designado como jurado de votación y haya ejercido su cargo, tendrá derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de la elección (D. 2241/86). A su vez, quien haya ejercido el derecho al voto en elecciones tiene derecho a medio (1/2) día hábil de permiso remunerado, que se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación. Los permisos aquí referidos, deben ser solicitados por escrito por el trabajador y deberá contener las condiciones y estar dentro del término señalado en este artículo. Así mismo TECNITRANSPORTE S.A.S., no acumulará los permisos por el derecho al voto, sino que se obtiene uno solo, así el trabajador haya ejercido su cargo como jurado de votación e igualmente haya ejercido su derecho al voto.

ARTÍCULO 31° LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda Trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de Dieciocho (18) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Para los efectos de la licencia de Maternidad, la trabajadora debe presentar a la Empresa un certificado médico, en el cual deberá constar

- a) El estado de embarazo;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una (1) semana antes del parto.

Igual garantía operará, en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, la empresa concederá al padre del niño una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley, concordantes con el presente reglamento. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo Primero: De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este

artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Prohibición de Despido. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa, en efecto se presume que el despido es efectuado con ocasión o por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

Las trabajadoras que se encuentren en periodo de embarazo o dentro de dieciocho (18) semanas posteriores al parto y que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta días (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

*Para **TECNITRANSPORTES S.A.S.**, se hace necesario e indispensable conocer sobre el estado de gravidez de cualquier trabajador y por ello en aras de lograr las garantías constitucionales y legales, en concordancia con los criterios de unificación de jurisprudencia contenidos en la sentencia SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, se hace indispensable que mediante escrito dirigido a la organización se dé a conocer sobre su condición de gestante (Embarazo), tan pronto como se tenga conocimiento.*

ARTÍCULO 32° LICENCIA DE PATERNIDAD: *El padre tendrá derecho a dos (02) semanas de licencia remunerada de paternidad, Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.*

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá allegarse a más tardar dentro de los 15 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor junto con copia de la historia clínica de la madre, para que posteriormente TECNITRANSPORTES S.A.S., pueda iniciar los respectivos trámites ante la EPS para efectos de exigirla y hacer el respectivo cobro. (De conformidad con el decreto 19 de 2012).

La licencia remunerada de paternidad o maternidad estará a cargo de la EPS, para el caso de la licencia de paternidad se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

La prohibición de despido y la exigencia de permiso contemplada para la mujer en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto., se extiende al trabajador que tenga la condición de conyugue, compañero permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia que no tenga un empleo formal y no sea beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud de aquel. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes. Lo anterior en concordancia con lo establecido en la Ley 2141 de 2021.

ARTÍCULO 33° LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. *Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos a continuación. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.*

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia parental compartida, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse al empleador a más tardar dentro de los 15 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor. b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 34º LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 11 de 45

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

Para los efectos de la licencia parental flexible de tiempo parcial, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse al empleador a más tardar dentro de los 15 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.

b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y

c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

ARTÍCULO 35° DESCANSO REMUNERADO DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA. TECNITRANSPORTES S.A.S., concederá a la Trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad del recién nacido, o por más meses si se cuenta con una autorización médica.

ARTÍCULO 36° LICENCIA REMUNERADA POR LUTO: Se concederá al Trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Padres, Hijos, Hermanos, Abuelos y Nietos), primero de afinidad (suegros, Hijastros, yernos y nueras) y segundo civil (Hijos Adoptivos, Padres Adoptantes, al hermano adoptado, al hermano hijo de los padres adoptantes, al abuelo adoptivo y al hermano de crianza), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto, y no podrán solicitarse ambas por los mismos hechos.

Parágrafo 1. Este hecho deberá demostrarse mediante los documentos expedidos por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Registros Civiles, Actas de Defunción, Resoluciones, entre otros)

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 37° Formas y libertad de estipulación.

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

No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales 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 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.

*En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad social, ni de los aportes al **SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar** pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).*

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

ARTÍCULO 38° Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por periodo Mayores.

ARTÍCULO 39° Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios para los trabajadores de la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, se efectuará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento mes, en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese, o en las oficinas administrativas de la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, o en la cuenta bancaria aperturada por el trabajador.

ARTÍCULO 40° El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. *El salario en dinero se pagará por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no será Mayor de una semana y para sueldos no Mayor de un mes.*
2. *El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.*

ARTÍCULO 41° TECNITRANSPORTE S.A.S. pagará a sus trabajadores el sueldo en periodos: **MENSUALES**, dentro de los cinco (5) hábiles siguientes al vencimiento del mes, pero este periodo podrá modificarse en cada contrato individual de trabajo siempre y cuando no se contravengan los límites contenidos en el artículo anterior.

CAPÍTULO IX

SERVICIOS MÉDICOS, 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 42° TECNITRANSPORTE S.A.S., velará por la salud, la seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, garantizará los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución de programas de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral de los trabajadores.

ARTÍCULO 43° Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán con cargo a la EPS, y ARL, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación, estarán a cargo de **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 44° Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, a sus representantes, o a quien haga sus veces, a efectos de que se tomen las medidas necesarias y pertinentes para su atención en salud, el cual una vez examinado por el médico correspondiente, comunicará a la organización si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso allegar la incapacidad y las recomendaciones médicos laborales pertinentes si llegasen a existir. Ello siempre y cuando este se encuentre en el trabajo.

Ante el evento en que el trabajador presente malestares o molestias en su estado de salud y este NO se encuentre en el trabajo, deberá acudir por sus propios medios al servicio médico respectivo, e informar o comunicar a la empresa su estado de salud y allegar los soportes del caso (**INCAPACIDAD**) en un máximo de Un (1) día después de ocurrido la atención en salud, tendiente a justificar su ausencia si se llegase a presentar.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 13 de 45

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al tratamiento médico respectivo, 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 médico o a la valoración médica en la oportunidad debida.

Parágrafo 1. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediato aviso a **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, o a sus representantes de conformidad con los procedimientos, lineamientos y sistemas de calidad de la Organización. **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, no es responsable de la agravación que se presente de lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa, para todos los efectos el aviso del accidente de trabajo sufrido por el trabajador deberá realizarse de conformidad con las políticas y sistemas de calidad de la Organización esto es, **INMEDIATAMENTE**.

ARTÍCULO 45° Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, suspenderá el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo, 55 del decreto 1295 de 1.994.

Parágrafo 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados por **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, y que se encuentren dentro de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 91 del decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 46° En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, Informando su ocurrencia, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y ARL. No obstante, se seguirán los protocolos de atención y primeros auxilios que se tienen implementado en la organización para este tipo de eventos.

ARTÍCULO 47° En caso de accidente no mortal, por más leve, mínimo o incidental que parezca, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes y de acuerdo a los protocolos de atención y primeros auxilios que se tienen implementado en la organización para este tipo de eventos.

ARTÍCULO 48° **TECNITRANSPORTE S.A.S.** e incluso la misma administradora de riesgos laborales llevarán estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y 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 profesional que ocurra, será informado por **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, 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, de conformidad con los protocolos y procedimientos que para tal efecto se hayan implementado.

ARTÍCULO 49° 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 pertinentes de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo, y las demás normas que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre Sistema General de Riesgos Profesionales y de seguridad y salud en el trabajo de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias.

DOTACIÓN

ARTICULO 50° TECNITRANSPORTE S.A.S., de conformidad con la reglamentación legal vigente, entregara a sus trabajadores, en las fechas indicadas y en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. También tendrá derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador. Es del caso mencionar que la Dotación que entregue **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, al Trabajador, por las condiciones técnicas de los mismos, hacen igualmente las veces de Elementos de Protección Personal.

Los pactos, Las Convenciones Colectivas, fallos arbitrales o los anexos de contratos, que establezcan una cantidad y una fecha de entrega diferente de Dotación o de Elementos de Protección Personal, aplicara para aquellos trabajadores a los que cubre el pacto, la convención colectiva, el fallo Arbitral o el Contrato respectivo, y en razón a ello, procederá **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, a realizar la entrega de Dotación respectivamente.

ARTICULO 51° FECHA DE ENTREGA. TECNITRANSPORTE S.A.S., suministrara el calzado y vestido de labor (Dotación) a sus trabajadores en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

ARTICULO 52° USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministra **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, y en el caso de que así no lo hiciere **TECNITRANSPORTE S.A.S.** queda eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.

ARTICULO 53° PROHIBICION DE LA COMPENSACION EN DINERO. TECNITRANSPORTE S.A.S., no compensara, ni pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.

Parágrafo 1: Para todos los efectos legales, ha de entenderse por DOTACIÓN, la entrega que realiza **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, a sus trabajadores enmarcados anteriormente, dotación que comprende una camisa y un jeans, determinados con las insignias y logos que para tal efecto ha diseñado e implementado la compañía, así como la entrega de un par de zapatos que en su momento de entrega determine el empleador (Que también podrán ser botas de Seguridad), que en todo caso deberá ser calzado cerrado de colores sobrios o neutrales y elegantes tales como Negro, Café, marrón, gris, etc...

Parágrafo 2: Los trabajadores de **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, deberán portar la dotación y los elementos de protección personal dependiendo el área en que se encuentre laborando: es así como al personal del área operativa deberá por el trabajo encomendado y el área de trabajo, utilizar los elementos de protección personal que de conformidad con la normatividad legal vigente en seguridad industrial se requieren; y el área administrativa deberá y teniendo en cuenta el área de sus labores utilizar la dotación y/o los elementos de protección personal suministrados de acuerdo al área donde se encuentre laborando y la actividad que se encuentre ejecutando.

Parágrafo 3: Los trabajadores deberán en todo caso, dar estricto cumplimiento al reglamento especial de higiene y seguridad contemplado por **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, así como de propender por el uso adecuado y correcto de los **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL** y de la **DOTACIÓN**, que en su momento se entreguen, por ello, y para el caso de los **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**, su no uso, o el uso inadecuado de los mismo, genera una justa causa para terminar el contrato individual de trabajo por parte del empleador (Art. 91 ley 1295 de 1994), y para el caso de la **DOTACIÓN**, el no uso o uso inadecuado de los mismos, genera para el trabajador las sanciones disciplinarias expuestas en el presente reglamento de trabajo, sin excluir la consecuencia legal contemplada y plasmada en el artículo 233 del Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 54° Los trabajadores de **TECNITRANSPORTE S.A.S.** tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores;
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo;

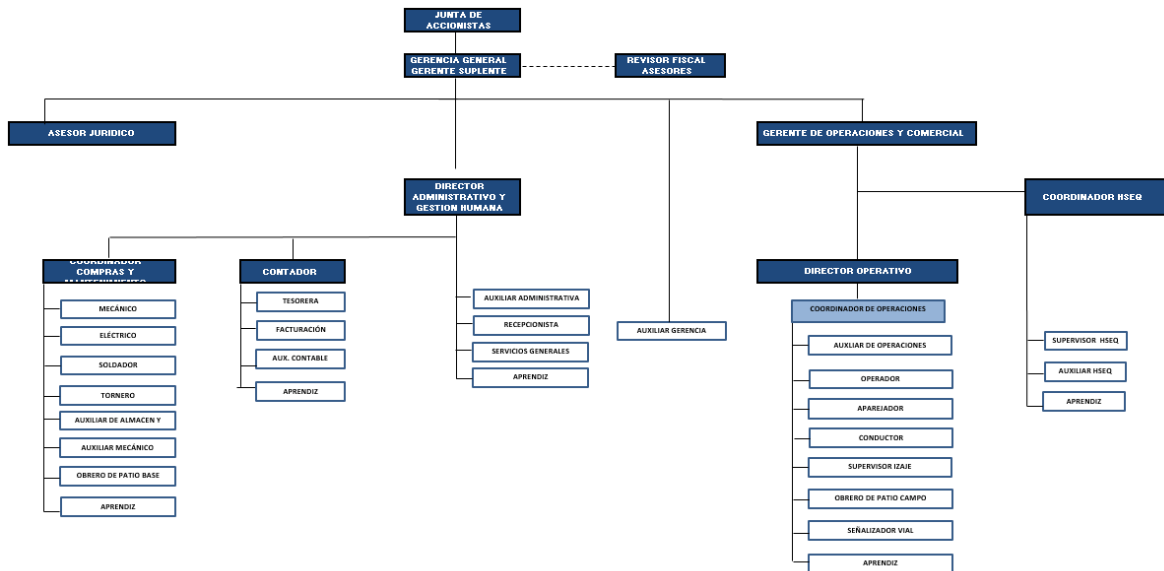
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 15 de 45

- c) *Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;*
- d) *Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.*
- e) *Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.*
- f) *Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida respetuosa.*
- g) *Ser verídico, honesto y sincero en todo caso.*
- h) *Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.*
- i) *Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.*
- j) *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.*
- k) *Entregar los elementos o herramientas de trabajo suministradas por la empresa, en las mismas condiciones en que se le fueron entregadas salvo el deterioro natural y obvio de las cosas.*

Parágrafo 1: *Además de los deberes señalados en el presente capítulo, serán deberes los que en su momento se señalen en los contratos individuales de trabajo, en pactos, Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales y en la matriz institucional de la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.***

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO Y ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 55° *El orden jerárquico de acuerdo con el organigrama institucional de la empresa, es el siguiente:*



PARÁGRAFO. De los cargos anteriormente expuestos, tienen facultad para determinar las consecuencias producto de las faltas disciplinarias, en **Primera Instancia** conocerá el director administrativo o el asesor jurídico de la empresa, siempre y cuando este último se encuentre vinculado laboralmente a la organización, **y en segunda instancia EL GERENTE, quien conocerá del recurso de Apelación.** No obstante, previo a determinarse lo pertinente debe seguirse el conducto regular para tal determinación.

CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 56° TECNITRANSPORTE S.A.S., en aras de dar cabal cumplimiento a la normatividad vigente colombiana entre ellas las disposiciones laborales y teniendo en cuenta el alto grado de riesgo en que realiza sus actividades, así como sus lineamientos de calidad, le está prohibido contratar menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos legalmente prohibidos, tales como: pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

No obstante, todo trabajo o labor que legalmente no se encuentre prohibido y que pueda realizar un menor de dieciocho (18) años o una mujer, la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.,** podrá contratarlo, entendiéndose por ello, que la restricción para contratar por parte de la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S., A MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS,** solo obedece a trabajos legalmente prohibidos, para tal efecto se llevara un registro de todas las personas menores de edad que emplee la organización.

Por otra parte, **TECNITRANSPORTE S.A.S.,** rechaza todo tipo trabajo infantil que legalmente no esté autorizado por quien corresponda, por ello y ante el evento de presentarse situación de trabajo infantil por parte de la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.,** la misma se compromete a respetar y velar por los derechos y deberes que intrínsecamente conlleva dicha vinculación.

ARTÍCULO 57° Los menores no podrán ser empleados de **TECNITRANSPORTE S.A.S.,** en los trabajos que para tal efecto el gobierno nacional determine en la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad, las cuales cada dos (2) años será publicada, atendiendo la vigencia actual, tenemos que las labores que a continuación se exponen están prohibidas para

laborar a los menores de dieciocho (18) años de edad, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física o psicológica:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.

15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzadas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de substancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera

deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.
35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

PARÁGRAFO 1º. Los trabajadores entre quince (15) años y menores de Dieciocho (18) años, que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que se cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente

PARÁGRAFO 2º. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO PARA LOS ADOLESCENTES. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, y el adolescente;
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que conceda el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.

4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, TECNITRANSPORTE S.A.S., procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. TECNITRANSPORTE S.A.S., deberá obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. TECNITRANSPORTE S.A.S., dará aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

PARÁGRAFO 3º. JORNADA DE TRABAJO. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

PARÁGRAFO 4º. SALARIO. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

PARÁGRAFO 5º. DERECHOS EN CASO DE MATERNIDAD. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 6º. PROHIBICIÓN DE REALIZAR TRABAJOS PELIGROSOS Y NOCIVOS. Ningún adolescente menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

PARÁGRAFO 7º. GARANTÍAS ESPECIALES PARA EL ADOLESCENTE INDÍGENA AUTORIZADO PARA TRABAJAR. En los procesos laborales en que sea demandante un adolescente indígena será obligatorio la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo. Igualmente se informará a la Dirección de Etnias del Ministerio del Interior o de la dependencia que haga sus veces.

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 21 de 45

ARTÍCULO 58° 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 profesionales que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.*
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, sus creencias y sentimientos.*
6. *Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VII 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, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para 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. 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.*
9. *Conceder de manera oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de maternidad de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable de parto, según decisión de la futura madre y conforme al certificado médico.*
10. *Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.*
11. *Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el **ARTÍCULO 238** del Código Sustantivo del Trabajo.*
12. *Velar por la dignidad y los derechos iguales e inalienables de que gozan todos y cada uno de los trabajadores de la empresa en correlación con la vinculación laboral.*
13. *Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de la licencia de maternidad o por enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante la incapacidad o licencias mencionadas.*

14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá permisos cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al sistema de seguridad social integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) 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 vigente en la empresa.
17. Acatar los lineamientos normativos y directrices en su momento ordenados por alguna autoridad competente o suministrados por alguno de los contratistas o contratantes de la empresa, siendo siempre garantes de los derechos mínimos a que tiene todo trabajador.
18. Suministrar oportunamente y en los términos señalados por la normatividad aplicable, los elementos de protección personal a los trabajadores para que los mismos puedan realizar sus actividades y labores.
19. No practicar conductas que constituyan acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006: **A) Maltrato laboral; B) Persecución laboral; C) Discriminación laboral; D) Entorpecimiento laboral E) Inequidad laboral; y F) Desprotección laboral.**
20. Las demás que la ley, el contrato individual de trabajo, los pactos o convenciones colectivas se contemplen.

ARTÍCULO 59° Son obligaciones especiales 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 el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa **TECNITRANSPORTE 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 y el respeto de los derechos intrínsecos e inalienables de cada persona en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 23 de 45

7. *Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.*
8. *Solicitar (Trabajadora en estado de embarazo) y disfrutar la licencia remunerada de maternidad al menos una (1) semana antes de la fecha probable de parto.*
9. *Comunicar, solicitar y soportar el disfrute de las licencias de paternidad, maternidad, de luto, los beneficios por ejercer el derecho al voto o por haber sido jurado de votación.*
10. *Registrar en las oficinas de la empresa, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.*
11. *Realizarse los exámenes médicos ocupacionales que le indique el empleador tanto para el ingreso, el periódico, como el de egreso, el post-incapacidad y cambio de ocupación o aquel que le determine la organización.*
12. *Dar cumplimiento a los sistemas de calidad y demás compendios normativos que integran la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.***
13. *Comunicar oportunamente el estado de las máquinas, equipos, elementos de protección personal, y demás que la empresa le haya suministrado o confiado, en todo caso velara para que los mismos siempre estén en óptimas condiciones para la realización de sus labores y actividades.*
14. *Conocer y dar estricto acatamiento al plan estratégico de seguridad vial.*
15. *Mantener aseado y en orden las áreas de trabajo, para el caso de los conductores mantener aseado los vehículos, maquinas o herramientas que utilice para laborar.*
16. *Cumplir con las normas y legislación vigente en materia de tránsito y transporte terrestre donde se realicen actividades de TECNITRANSPORTES S.A.S.*
17. *Prevenir, intervenir y controlar de forma constante los incidentes de tránsito causados con vehículos propios o contratados.*
18. *Ubicar los riesgos viales dentro de la Empresa, en igualdad de importancia que los demás riesgos dentro del marco de la calidad y la productividad.*
19. *Ofrecer herramientas técnico-administrativas disponibles para promover y Administrar el uso de la vía y/o en la conducción de vehículos. Presentar estrategias para la prevención e intervención de Accidentes de Tránsito.*
20. *Reducir Costos Operacionales, minimizar o desaparecer costos por asistencia médica y prestaciones económicas en caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.*
21. *Cumplir con los lineamientos, políticas y directrices que trace la organización.*
22. *Las demás que la ley, el contrato individual de trabajo, los pactos o convenciones colectivas se contemplen.*

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 60° Está prohibido para **TECNITRANSPORTE S.A.S.:**

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:*
 - *Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículo 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.*
 - *El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.*
 - *Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley los autorice.*
 - *En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, puede retener el valor respectivo, en el evento del Artículo 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.*
2. *Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveerías que establezca el empleador.*
3. *Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.*
4. *Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.*
5. *Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.*
6. *Hacer, o autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.*
7. *Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.*
8. *Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del ARTÍCULO 57 del Código Sustantivo de 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 empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.*
9. *Cerrar intempestivamente la empresa. 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 el empleador 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.*

ARTÍCULO 61º. *Sé prohíbe a los trabajadores:*

1. *Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o la entidad.*
2. *Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.*
3. *Presentarse al trabajo en cualquier estado de embriaguez, alcoholemia o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.*
4. *Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.*
5. *Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.*
6. *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.*
7. *Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.*
8. *Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.*
9. *Desempeñar la actividad o la prestación del servicio sin acatar los lineamientos, directrices, procedimientos que le ha impartido el empleador.*
10. *Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.*
11. *Atentar o transgredir los derechos Humanos a que tiene cada trabajador por el hecho de ser persona, tal como lo contempla la declaración de los derechos humanos.*
12. *Realizar, ofrecer o aceptar sobornos, pagos o dadas con la finalidad de conseguir o mantener de manera impropia contratos, negocios, aprobaciones gubernamentales, regulaciones arancelarias o fiscales favorables o conseguir cualquier otra ventaja empresarial impropia con entidad o persona.*
13. *Generar, incitar o promover discordias o realizar actos propios que conlleven a conflictos entre compañeros, entre superiores o socios de la empresa.*
14. *Realizar o Promover acciones que atenten contra la integridad física o psicológica de los compañeros de trabajo, superiores o socios de la empresa.*
15. *Realizar labores o actividades sin el respectivo uso de la Dotación o de los elementos de protección personal suministrados por el empleador.*
16. *Hacer uso de Cualquier vehículo de propiedad de la organización o los contratados por la empresa para realizar actividades ajenas a las que demande la empresa.*

17. Transportar o movilizar en los vehículos de propiedad de la organización o los contratados por la empresa, materiales, equipos, personal y/o elementos ajenos a la operación, salvo cuando esta actividad haya sido consultada, designada y autorizada por el jefe del área respectiva.
18. Tomar o Desplazarse en los vehículos de propiedad de la organización o los contratados por la empresa por rutas distintas a las que demanda la operación salvo cuando estas hayan sido consultadas, designadas y autorizadas por el jefe del área respectivo.
19. Conducir o maniobrar los vehículos de propiedad de la organización o los contratados por la empresa de manera simultánea con el uso de teléfonos celulares.
20. Emplear más tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la empresa o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
21. Crear, dañar o alterar documentos que tengan valor representativo para la empresa.
22. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la empresa sin autorización expresa de esta.
23. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre TECNITRANSPORTES S.A.S.
24. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la empresa o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
25. Dañar intencionalmente o por falta de cuidado los equipos a ellos encomendados.
26. Utilizar durante la prestación del servicio equipos móviles "celulares – Tablet, entre otros", salvo que se encuentre debidamente autorizado por el empleador para hacer uso de los mismos.
27. Las demás prohibiciones incluidas en leyes y reglamentos

Parágrafo 1: las prohibiciones aquí contempladas y señaladas realizadas por el trabajador, dan lugar a la terminación Unilateral del Contrato individual de trabajo con justa causa. De lo cual, en todo caso se dejará constancia.

Parágrafo 2: Para efectos de interpretación del numeral tercero del presente artículo, la embriaguez o alcoholemia se determinará teniendo en cuenta los métodos científicos o tecnológicos que **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, determine para la medición del mismo, por ende, cualquier valoración que arroje como resultado 01 mg de etanol /100 ml de sangre total, se entenderá inmerso en la presente prohibición. Igualmente para determinar la presencia de alteraciones neurológicas y psíquicas asociadas al consumo de drogas o sustancias estupefacientes, alucinógenas o hipnóticas, se comprobará mediante los métodos científicos o tecnológicos que la empresa haya determinada para tal fin, por ende el resultado arrojado que determine la más mínima alteración neurológica y psíquica asociada al consumo de drogas o sustancias estupefacientes, alucinógenas o hipnóticas, se entenderá como una conducta prohibida y por ende sujeto a la aplicación contemplada en el parágrafo primero del presente artículo.

CAPÍTULO XIV JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO

ARTÍCULO 62°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1.965, a saber:

Por parte de **TECNITRANSPORTE S.A.S.:**

1. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina 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 del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia de sus representantes y socios.*
4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.*
6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en el pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extensión del contrato.*
8. *Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.*
9. *El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. Para dar aplicación de esta causal, de acuerdo al artículo 2o. del decreto 1373 de 1.965, la empresa requerirá previamente al trabajador dos veces como mínimo, por escrito mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos, la empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentar a este un cuadro comparativo del rendimiento en promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes, si la empresa no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.*
10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.*
11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
12. *La renuencia sistemática del trabajador de aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
13. *La ineptitud para realizar la labor encomendada.*

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. (Esta causal solo proceder cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitral.)
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
En caso de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deber dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Parágrafo 1: Además de las justas causas de terminación unilateral del contrato plasmadas y contempladas en el presente capítulo, serán justas causas para terminar el contrato individual de trabajo de manera unilateral, las prohibiciones contempladas en este reglamento, en circulares, políticas o directrices que emita esta organización, en los contratos individuales de trabajo, en las resoluciones, códigos y leyes y en las faltas que para tal efecto así se califiquen en el presente reglamento.

Por parte del trabajador:

16. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto a las condiciones del trabajador.
17. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves ingeridas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.
18. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
19. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad y su salud y que el patrono no se allane a modificar.
20. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
21. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
22. La exigencia del empleador sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
23. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

Parágrafo 2. La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción de la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63° La conducta que despliegue el trabajador en la comisión de faltas disciplinarias, puede ser **DOLOSA** o **CULPOSA**., Es Dolosa, cuando el mismo se causa con la intención o ánimo de generarlo; y es Culposa, cuando el mismo se causa por la negligencia, la falta de pericia, la imprudencia o la confianza al momento de desplegar su actuar.

ARTICULO 64°. TECNITRANSPORTE S.A.S., no impondrá a sus trabajadores ningún tipo de determinación o consecuencia que no esté prevista en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato Individual de trabajo.

La empresa aplicara las siguientes determinaciones o Consecuencias disciplinarias a sus trabajadores dependiendo la falta cometida:

- **Llamado de Atención verbal:** implica la comunicación verbal al trabajador tendiente a mejorar su conducta, se insta al trabajador a realizar sus funciones, roles, actividades y demás, con energía, alegría y optimismo.
- **Amonestación Escrita:** Implica un requerimiento formal por escrito al trabajador que debe registrarse en la hoja de vida.

Tanto el **llamado de atención verbal** como la **amonestación escrita** representa una verdadera oportunidad de mejorar la conducta del trabajador, es la forma más efectiva de reprender y corregir con diplomacia al trabajador que presenta un comportamiento inadecuado, permite reforzar conductas y actitudes positivas en el trabajador, resaltando sus virtudes y potenciales.

- **Suspensión Disciplinaria en el Trabajo:** Implica un cese de actividades por un tiempo determinado, que en todo caso no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado, sin llegar a la terminación del contrato de trabajo. Por ende, la interrupción de algunas de las obligaciones tanto del empleador como del trabajador. El trabajador, por las causas que señale la ley, ya no queda obligado a prestar sus servicios al empleador, y el empleador ya no le asiste la obligación de pagar el correspondiente Salario.
- **Multas:** Es una sanción de carácter pecuniario que en todo caso no podrá ser superior a la quinta (5ª) parte de un (1) día salario del trabajador, implica por ende un pago o descuento en dinero de parte del salario dependiendo de la gravedad de la falta, la cual se consignara en cuenta especial para efectos de otorgar premios o regalos a los trabajadores, la aplicación de la presente consecuencia disciplinaria no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
- **Reparación:** Comprende que el trabajador reponga (Lo restituya por uno igual) o genere el pago del precio del arreglo o su compensación en dinero, del daño que género.
- **Terminación del contrato laboral:** Implica la terminación de la relación laboral por justa causa.

Parágrafo 1: Las Consecuencias o determinaciones Disciplinarias de **LLAMADO DE ATENCIÓN VERBAL** y **AMONESTACIÓN ESCRITA**, aplican para las **FALTAS LEVES**; la **SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA EN EL TRABAJO** y la **MULTA** aplican para las **FALTAS MODERADAS**; y la **TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL** aplica para las **FALTAS** tipificadas como **GRAVES** en el presente reglamento interno de trabajo, para el evento de **LA REPARACIÓN**, atendiendo la implicación del daño, la misma se podrá aplicar para faltas leves, moderadas o Graves, razón por la cual, y atendiendo criterios de la conducta desplegada por el trabajador, la afectación del servicio, costo en la operación, entre

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 30 de 45

otros se generara este tipo de determinación, en todo caso las consecuencias o determinaciones aquí previstas no se aplicaran por la ocurrencia de los mismos hechos.

La persona facultada para la toma de decisiones o de consecuencia de las faltas disciplinarias, tiene la competencia para aplicar en uno u otro caso la consecuencia o determinación respectiva, entendiendo en todo caso los límites máximos permitidos por la norma para la aplicación de las respectivas Consecuencias.

Parágrafo 2: Toda conducta o comportamiento del trabajador que expresamente no este tipificada en el presente reglamento interno de trabajo como causal de alguna falta (leve, moderada, grave) pero que en todo caso genere perjuicio o daño a **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, podrá la persona competente para imponer la consecuencia o determinar lo pertinente en cada falta disciplinaria, dependiendo de la gravedad del asunto y de la intención de la conducta desplegada por el trabajador, catalogar la situación como una falta leve, moderada o grave y así aplicar la respectiva Consecuencia.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o estímulos para los trabajadores que en el ejercicio de su función reflejen el mérito, la eficiencia, la eficacia, la creatividad y el compromiso en seguridad, salud en el trabajo y ambiente, que permitan el logro de los objetivos empresariales.

ARTÍCULO 65° Se establecen las siguientes clases de faltas y la tipicidad de cada una de ella, FALTAS LEVES, FALTAS MODERADAS Y FALTAS GRAVES.

ARTICULO 66° Constituyen **FALTAS LEVES:**

- a) Por primera y segunda vez, el retardo hasta de Quince (15) minutos a la hora de prestar sus servicios o para jornadas de capacitación y demás que señale el empleador, sin contar con el permiso respectivo.
- b) El generar en primera ocasión conflictos o controversias con personal de la empresa o terceros implicados, que alteren el correcto funcionamiento de la empresa, bien sea en el área de operaciones o administrativas.
- c) Por primera ocasión causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la empresa, o los que en su momento utilice la misma para el correcto funcionamiento de sus actividades, cuyo daño cuantificable económicamente NO supere los dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- d) Tratar a los superiores, subalternos, compañeros o al público en general en forma descortés e impropia, o emplear vocabulario soez, por primera ocasión.
- e) Descuidar la correcta presentación del uniforme, o utilizar distintivos no propios de **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, en la jornada de trabajo, hasta por segunda ocasión.
- f) Utilizar en asuntos distinto los equipos móviles “celulares – Tablet, entre otros”, que le fueron autorizados para prestar el servicio.
- g) Asumir actitudes apáticas ante una orden o una directriz, en primera ocasión.
- h) Omitir o no informar oportunamente la negligencia, irregularidad, inoperancia, el descuido, los daños y demás que perjudiquen a la empresa, por parte del mismo trabajador, de sus compañeros de trabajo, por sí mismo, demás personas, animales o producto de la misma naturaleza. por primera ocasión.
- i) Maniobrar o conducir los vehículos de propiedad de la organización o los contratados por la empresa excediendo los límites de velocidad que para tal efecto se han establecido en el código nacional de tránsito o señalización de la vía, o el cliente, hasta por segunda ocasión.

- j) Las de más que en su momento aún no tipificadas como **LEVES** se tipifiquen como tal por parte de quien tenga competencia para la imposición de Consecuencias.

ARTICULO 67° Constituyen **FALTAS MODERADAS**:

- a) El retardo mayor a 15 minutos a la hora prestar los servicios personales sin contar con permiso respectivo.
- b) Por tercera y cuarta vez, el retardo hasta de Quince (15) minutos a la hora de prestar sus servicios o para jornadas de capacitación y demás que señale el empleador, sin contar con el permiso respectivo.
- c) El generar en segunda ocasión conflictos o controversias con personal de la empresa o terceros implicados, que alteren el correcto funcionamiento de la empresa, bien sea en el área de operaciones o administrativas.
 - a. Por segunda ocasión, causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la empresa, o los que en su momento utilice la misma para el correcto funcionamiento de sus actividades, cuyo daño cuantificable económicamente NO supere los dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- d) Tratar a los superiores, subalternos, compañeros o al público en general en forma descortés e impropia, o emplear vocabulario soez. En segunda y tercera ocasión.
- e) Descuidar la correcta presentación del uniforme, o utilizar distintivos no propios de la empresa, en la jornada de trabajo en Tercera y Cuarta ocasión.
- f) Asumir actitudes apáticas ante una orden, directriz, un llamado de atención, la imposición de una Consecuencia, en segunda y tercera ocasión.
- g) Omitir o no informar oportunamente la negligencia, irregularidad, inoperancia, el descuido, los daños y demás que perjudiquen a la empresa (bienes propios o en custodia), por parte del mismo trabajador, de sus compañeros de trabajo, demás personas, animales o producto de la misma naturaleza. Hasta la tercera Ocasión.
- h) Ejecutar actos violentos contra la fauna y el medio ambiente. Hasta por segunda ocasión cuando la misma se realiza de manera culposa (imprudencia, negligencia o falta de pericia) o Dolosa.
- i) Abstenerse de tramitar oportunamente la documentación, procedimiento, o el diligenciamiento de la documentación necesaria para el correcto funcionamiento de la empresa, cuando le corresponda en primera Ocasión.
- j) Ausentarse del lugar de trabajo en la mañana, en la tarde o durante todo el día, sin contar con el permiso respectivo. Hasta por Segunda Ocasión.
- k) La falta total del trabajador durante todo el día (entiéndase día como la Jornada de Trabajo) sin permiso del superior inmediato y sin la respectiva autorización. Hasta por Segunda ocasión.
- l) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin permiso del superior inmediato o sin excusa suficiente, hasta por segunda ocasión.
- m) Faltar a las jornadas de Capacitación, formación, recreación, y demás que programe la organización hasta por segunda Ocasión.

- n) *Destinar el vehículo que se le ha confiado y con el cual se presta el servicio por parte de Organización, en asuntos distintos a la operación de la empresa, hasta por segunda Ocasión.*
- o) *Transportar Personal ajeno o distinto de la operación, durante la jornada de Trabajo o durante el tiempo en que el vehículo se encuentre en disponibilidad. Hasta por la Segunda Ocasión.*
- p) *Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo, Hasta por segunda ocasión.*
- q) *La reiteración por tercera, cuarta y quinta ocasión de la violación de las normas legales, especialmente las contenidas en materia de Tránsito y Transporte, y contractuales, que en todo caso no impliquen un perjuicio grave para **TECNITRANSPORTE S.A.S.***
- r) *Infringir las normas de tránsito, dentro del horario de Trabajo o en la labor que se le ha confiado. Hasta por segunda ocasión.*
- s) *Escuchar música a altos decibeles dentro de las áreas de trabajo o en los vehículos y maquinas que utilice para prestar el servicio.*
- t) *Utilizar audífonos en ambos oídos para escuchar música en la prestación del servicio.*
- u) *Pretender engañar o engañar en primera ocasión a superiores, subalternos, compañeros de trabajo, o demás personas involucradas a la organización de situaciones o cosas que son contrarias a la realidad, bien sea para buscar un beneficio económico o personal del trabajador.*
- v) *Realizar tres o más Faltas Leves de diferente índole.*
- w) *Por tercera y cuarta vez, maniobrar o conducir los vehículos de propiedad de la organización o los contratados por la empresa excediendo los límites de velocidad que para tal efecto se han establecido en el código nacional de tránsito o señalización de la vía, o el cliente.*
- x) *Las demás que aún no previstas como **FALTAS MODERADAS** sean calificadas como tales por parte de quien tenga la competencia para la imposición de Consecuencias.*

ARTÍCULO 68° Constituyen **FALTAS GRAVES**:

- a) *Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, datos relacionados con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.*
- b) *Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, descubrimientos, informaciones, inventos, o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.*
- c) *Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses, suspensiones o disminución del ritmo de trabajo en las ejecuciones de actividades de la empresa cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.*

- d) *Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la empresa, o los que en su momento utilice la misma para el correcto funcionamiento de sus actividades, cuyo daño cuantificable económicamente supere los dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*
- e) *Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la empresa, sin autorización expresa de ésta.*
- f) *La falta total del trabajador durante todo el día (Entiéndase día como la jornada de trabajo) o mayor a un día, sin permiso del superior inmediato y sin la respectiva autorización.*
- g) *Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la empresa.*
- h) *Ausentarse del lugar de trabajo o el sitio asignado, durante la mañana, tarde o todo el día, sin contar con el permiso respectivo, por segunda ocasión.*
- i) *Ingerir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.*
- j) *Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal o de otros.*
- k) *No atender o No presentarse, pese haberse notificado, a rendir descargos producto de una presunta falta disciplinable.*
- l) *No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.*
- m) *Realizar la actividad sin cumplir los procedimientos, directrices y demás que ha contemplado el Empleador.*
- n) *Dedicarse a escuchar radio, música, ver televisión, o videos en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior.*
- o) *Utilizar los equipos de trabajo para ingresar a redes sociales o aplicaciones.*
- p) *No efectuar el trabajo que se le ha asignado.*
- q) *Mal gastar el tiempo del horario de trabajo, perder tiempo en asuntos ajenos al trabajo, en juegos, salidas sin contar con el permiso respectivo, tertulias de carácter permanente, inoficiosas y prolongadas, etc... (Para efectos de interpretación, la presente causa de terminación justificada del contrato de trabajo, comprende cuando el juego, la salida o las pláticas y demás, se utilicen en medios electrónicos de cualquier índole, como celulares, Tablet, computadores, vehículos de la empresa, chats, o páginas de redes sociales, etc...)*
- r) *No utilizar adecuadamente en el horario de trabajo y en las labores encomendadas los elementos de protección personal suministrados por la empresa. (No será excusa válida para el trabajador argumentar que la no utilización de los elementos de protección personal se debe a que los mismos se encuentran en mal estado)*
- s) *La pérdida de activos fijos que se encuentren bajo la responsabilidad del trabajador.*

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 34 de 45

- t) Ignorar la limpieza general de los equipos, herramientas e instrumentos de trabajo que utilice el trabajador en el cumplimiento de sus funciones.
- u) La apropiación indebida de los recursos o materiales de la compañía.
- v) Realizar una conducta descrita en la ley como delito, a título de culpa, dolo o preterintención, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de una función o del cargo.
- w) Manipular, Conducir u Operar cualquier Maquina, vehículo o Equipo que no le corresponda o no este dentro de sus funciones, salvo que sea autorizado por representantes del empleador.
- x) Invocar influencias reales o simuladas, ofrecer o recibir dádivas para sí o un tercero, con el fin de obtener distinción en su lugar de trabajo, un beneficio personal o beneficio de Otro.
- y) Realizar alguna de las faltas moderadas superando las ocasiones allí contempladas.
- z) Realizar tres o más faltas moderadas de distinta índole.
- x. Las de más que en su momento aún no estén tipificadas como graves, se tipifiquen como tal por parte de quien tenga competencia para tal efecto.

Parágrafo 1. El desconocimiento de los preceptos contemplados en el presente reglamento, en circulares, políticas o demás documentos que contengan faltas, obligaciones o prohibiciones del trabajador no lo exoneran de su responsabilidad.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 69° FORMA DE INICIAR LA ACCION DISCIPLINARIA: La acción disciplinaria se podrá iniciar por información proveniente de cualquier trabajador de la empresa; por otro medio que amerite credibilidad o mediante queja escrita presentada por cualquier persona.

ARTÍCULO 70° Una vez se tenga indicio de la presunta falta (grave, moderada, leve) se notificará personalmente al trabajador por escrito o verbalmente a efectos de que, en el término de la distancia, que en todo caso no podrá sobrepasar de 24 horas siguientes, se acerque ante la persona competente a fin de que sea escuchado en descargos. Si el trabajador no comparece previo a habérsele notificado personalmente, tendrá la facultad la persona competente o delegada para escuchar los descargos, imponer la respectiva consecuencia, incluso la de terminación del contrato por justa causa. En el evento en que no sea posible notificar al trabajador personalmente, luego de haberse intentado todos los medios de comunicación posible, en cartelera se notificará por aviso al trabajador para que comparezca en un término no mayor a tres (3) días hábiles, contados a partir de la publicación, a efectos de ser escuchados en descargos.

La no comparecencia del trabajador a rendir descargos, previo a habérsele notificado personalmente o por cartelera, implica tener por ciertos los hechos que configuraron la acción disciplinaria y con el agravante de ser causal de terminación del contrato laboral. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la consecuencia o determinación respectiva.

Es en la diligencia de descargos, el momento procesal idóneo y oportuno para que el trabajador ejerza su derecho a la defensa y contradicción en los hechos y de la falta que se le indilga, en la misma diligencia la empresa le correrá traslado al trabajador del material probatorio que tiene en su poder e igualmente será el momento procesal oportuno para que el trabajador allegue las pruebas que pretenda hacer valer en su favor. Las pruebas o los escritos que se alleguen con destino al trámite disciplinario por fuera de los términos aquí contemplados no serán tenidos en cuenta y se rechazaran de plano.

Ante el evento en que sea necesario suspender la diligencia de descargos, en el formato de descargos elaborado por la empresa se dejará consignada tal situación y la misma se reanudara al día hábil siguiente.

ARTÍCULO 71° si el trabajador comparece a rendir descargos, en diligencia se suscribirá y diligenciará el formato de descargos elaborado por la empresa y habiéndose escuchado al trabajador y del material probatoria que en su momento se tenga, se tomará la respectiva decisión que en todo caso podrá ser la imposición de una consecuencia o determinación, o la absolución de la falta. De la imposición de una consecuencia o determinación al trabajador en la misma diligencia se le notificará la consecuencia impuesta, y contra la misma procederá el recurso Apelación, que resolverá **GERENCIA**, a más tardar dentro de las 24 Horas Sigüientes a su interposición, el recurso de apelación suspende la decisión tomada mientras se resuelve el mismo y deberá ser argumentado o sustentado en la misma diligencia. Resuelto el recurso procederá la Organización a lo que corresponde (revocar, modificar, aclarar, o confirmar la decisión que fue adoptada en primera medida), de no ser favorable a los intereses del trabajador el mismo quedará en libertad de acudir a la justicia ordinaria. No obstante, en todo el proceso disciplinable deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, (si se encuentra afiliado a sindicato alguno) o dos trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 72° No producirá efecto alguno las Consecuencias o determinaciones producto de faltas disciplinarias impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo y del ARTÍCULO 115 C. S. T. (Sentencia C-593/2014)

CAPÍTULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 73° Las sugerencias, quejas y reclamos de los trabajadores, se realizarán a través de todos los medios y mecanismos que la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, ha dispuesto para tal fin, las cuales serán en su momento tramitadas y resueltas de conformidad con el procedimiento establecido para cada evento.

ARTÍCULO 74° Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el Artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo al que se encuentren afiliados, si existiese.

PARÁGRAFO. En **TECNITRANSPORTE S.A.S.**, NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias (ARTÍCULO 108 Numeral 18 del C. S. T.).

CAPÍTULO XVII

DERECHOS HUMANOS

Artículo 75° Los derechos consagrados en la declaración universal de derechos Humanos harán parte integral del presente reglamento de trabajo, así como de los contratos individuales de trabajo, no obstante, la empresa velará para que, en la relación laboral llevada a cabo, no se violen o se vulneren.

Artículo 76° El empleador y los trabajadores en la implementación y ejecución de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrá de referencia los derechos humanos a que tiene derecho cada trabajador y cuidará y velará de la efectividad de los mismos en el ámbito laboral.

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 77° DEFINICIÓN. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un Trabajador, 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.

No obstante, es importante resaltar que de acuerdo a la ley de acoso laboral únicamente se aplicará respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

ARTÍCULO 78° Modalidades de acoso laboral:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como 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 Trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que pueda 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, 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 79° PROCEDIMIENTO: El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por intermedio de cualquiera de los mecanismos que se detallan en el reglamento del comité de convivencia laboral, expresando y especificando la conducta que considera constitutiva de acoso laboral, nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, la exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida, y la manifestación del interés que le pueda asistir de conciliar, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.
2. El/la Secretario (a) del Comité verificará que la queja cumpla el lleno de los requisitos contemplados en el numeral 1° del presente ARTÍCULO en un término máximo de dos (2) días Hábiles; de reunirlos, dentro de los cinco (5) días Hábiles siguientes a la presentación de la queja, convocará el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral para que estudie el caso.
3. Si la queja no cumple con los requisitos aludidos el numeral 1° del presente ARTÍCULO, el/la Secretario(a) del Comité responderá por escrito al quejoso máximo al tercer (3) días hábil de haberse colocado la queja, precisando los requisitos que omitió al elevar la queja.

Ante el evento de que el quejoso no se pronuncie o no precise los requisitos que omitió contemplar en la queja, el secretario lo contactara ya sea de manera verbal o escrita sobre la continuidad o no de la queja, de persistir el interés de tramitar la queja dará lugar a que se convoque el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, si la

voluntad del quejoso es desistir de la queja así deberá expresarlo y para tal efecto se dejarán las constancias del caso.

4. Una vez remitida la queja ante el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, éste fijará la fecha para la diligencia de conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes, la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión, sin que dicho trámite supere un término de diez (10) días hábiles.
5. Llegada la fecha y hora e instalado el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral con las partes intervinientes, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:
 - a. El/la Secretario(a) del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto
 - b. Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar
 - c. En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes para que expongan su razón de ser y allegue igualmente las pruebas que pretenda hacer valer a su favor,
 - d. Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la Conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - e. Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los Trabajadores, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la Empresa,
 - f. Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral y por las partes intervinientes,
 - g. El acta reposará en los archivos con carácter reservado y bajo la custodia, reserva y confidencialidad del comité de convivencia y conciliación laboral y sólo será puesta a disposición de los integrantes del Comité, de las partes intervinientes o de Autoridad Competente, previa solicitud elevada por escrito a dicho comité.
 - h. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter sancionatorio, el comité de convivencia y conciliación laboral, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio en el interior de la Empresa.
 - i. Si el comité de convivencia y conciliación laboral dentro del trámite realizado encuentran prudente adoptar medidas por acoso laboral, por constituirse el mismo, tomará de manera inmediata las medidas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 38 de 45

necesarias y en consecuencia remitirá formulará queja ante gerencia para que se adelanten los procedimientos disciplinarios respectivos.

Parágrafo 1. En todo caso el procedimiento preventivo interno implementado por la organización no impide ni afecta el derecho que tiene quien se considere víctima de acoso laboral, razón por la cual podrá acudir ante las instancias judiciales o administrativas que ha bien tuviere.

ARTÍCULO 80°. CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha que hayan ocurrido la conducta descrita como acoso laboral.

ARTÍCULO 81°. Conductas que constituyen acoso laboral:

- 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;

- 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.*

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

Parágrafo 2. *Quien aduzca ser víctima de acoso laboral, deberá demostrar con los medios de pruebas reconocidos por la ley, el hecho constitutivo de acoso laboral.*

ARTÍCULO 82°. *Conductas que no constituyen acoso laboral:*

1. *Los actos destinados a ejercer la 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 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, siempre que sean justificados, fundados en criterios y no discriminatorios.*
4. *La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.*
5. *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 la legislación sobre la función pública.*
6. *La solicitud de cumplir los deberes de la persona y del ciudadano, de que trata el ARTÍCULO 95 de la Constitución Política.*
7. *La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T. así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del C.S.T.*
8. *Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.*
9. *La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los Trabajador.*

ARTÍCULO 83°. **JORNADA DE DIVULGACIÓN:** *Los mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral previstos por la Empresa buscan generar una conciencia colectiva conviviente, 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.*

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 40 de 45

Para tal efecto se han previsto los siguientes mecanismos:

- a) *Divulgación e información de la ley 1010 de 2006 a todos los trabajadores de la organización.*
- b) *La realización de campañas de prevención, conservación y capacitación sobre el contenido de la ley 1010 de 2006.*
- c) *Espacios de diálogo con el fin de promover la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.*
- d) *La capacitación a los integrantes del comité de convivencia e incluso a demás personal de la organización.*
- e) *La designación de recursos económicos para conocer sobre el contenido de la ley 1010 de 2006.*
- f) *Las demás actividades que en cualquier momento realice la organización y que tengan como eje central o parte de la actividad temas referentes a la ley 1010 de 2006.*

ARTÍCULO 84°. COMITE DE CONVIVENCIA Y CONCILIACION LABORAL: *La Empresa tendrá un Comité, integrado, por representantes de los Trabajadores y representantes de la Empresa, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia y Conciliación Laboral", los representantes se determinarán teniendo en cuenta el número de trabajadores que cuente la empresa en determinados casos que en todo caso siempre será uno (1) representante de los trabajadores y uno (1) representante de la empresa de conformidad con los dispuesto en la Resolución 1356 de 2012.*

Son funciones del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral:

1. *Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.*
2. *Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule la queja, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en la Empresa.*
3. *Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.*
4. *Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Esto, atendiendo el procedimiento que para los efectos adopte el Comité.*
5. *Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando el principio de la confidencialidad.*
6. *Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.*
7. *En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar de tal situación a la Gerencia para que tome las medidas requeridas.*
8. *Presentar a la Gerencia de la empresa, recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas, del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.*
9. *Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité.*
10. *Elaborar informes trimestrales y anuales de resultados de la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a Gerencia.*
11. *Dirigir, propiciar e implementar en la Empresa las políticas y acciones preventivas, así como todas aquellas que estime pertinente para dar cumplimiento a los presupuestos de la Ley 1010 de 2006,*

12. Proponer soluciones y programas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral
13. Evaluar en cualquier tiempo el acontecer laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando al área responsable o involucrada, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
14. Formular las recomendaciones que estime pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la calidad del ambiente laboral en las situaciones presentadas, manteniendo la confidencialidad para todos los casos.
15. Expedir los instructivos que considere necesarios para agilizar, aclarar y mejorar las acciones preventivas y el trámite contemplado en el presente Reglamento.
16. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia en el interior de la Empresa,
17. 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.

Parágrafo 1. REUNIONES. El Comité de Convivencia y Conciliación Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una vez por trimestre para evaluar necesidades, implementar acciones o generar instrumentos de gestión con respecto a la prevención del acoso laboral y el buen ambiente laboral dentro de la Empresa, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes, el cual sesionara con la mitad más uno de sus integrantes.

Parágrafo 2. PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL: El Comité de convivencia y conciliación laboral se conformará por periodos de dos (2) años, a partir de su elección y designación, al cabo de los cuales deberá nuevamente elegirse y designarse sus miembros.

CAPÍTULO XIX TELETRABAJO

ARTICULO 85° DEL TELETRABAJO. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1221 de Julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012 EL TELETRABAJO Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, así pues el TELETRABAJADOR, es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTICULO 86° APLICACIÓN. El presente acápite hace parte integral los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTICULO 87° OBJETIVOS. TECNITRANSPORTE S.A.S., ha trazado como objetivos del Teletrabajo, los siguientes:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.

- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

ARTICULO 88° CONDICIONES DE ACCESO. A efectos de participar de la vinculación laboral por **TELETRABAJO**, el trabajador deberá dirigir escrito formal al empleador en el que solicite tal modalidad, exponiendo los motivos y las razones en que sustenta su solicitud, la cual una vez revisada por el empleador se definirá su Viabilidad o No. De no dársele viabilidad se cerrará la solicitud y no habrá lugar a la vinculación laboral por medio de Teletrabajo.

ARTICULO 89° COORDINACIÓN Y EVALUACION DEL TELETRABAJO. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinación, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la Empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales. A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- El Gerente.
- Administrador.
- Líder de Talento Humano.
- Auxiliar Administrativo de Talento Humano.
- Un representante de los teletrabajadores en el caso de existir pluralidad de personas Vinculadas por esta modalidad.

ARTÍCULO 90°. Una vez constituido este equipo coordinador se procederá a definir mediante documento el alcance del Equipo Coordinador, la periodicidad de las reuniones, y el conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes.

ARTICULO 91° VINCULACIÓN. Toda vinculación en la modalidad de **TELETRABAJO**, que suscriba la empresa y el Teletrabajador, contendrá los requisitos contemplados en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social. No obstante, el contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial lo siguiente:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo 1: En caso de contratarse por la modalidad de teletrabajo, el teletrabajador no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, salvo estipulación en contrario de las partes que lo modifiquen, pues para tal efecto dejará de ser teletrabajador.

Ante el evento de existir un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexo al contrato de trabajo.

ARTICULO 92° IGUALDAD DE TRATO. TECNITRANSPORTE S.A.S., garantiza que los trabajadores y teletrabajadores vinculados a la empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías Laborales. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

ARTICULO 93° EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin, en tal evento el mismo no constituirá arrendamiento alguno de la cosa.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo, serán definidas por el empleador.

ARTÍCULO 94° DE LA CONFIDENCIALIDAD. Los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa y los que llegue a conocer el Teletrabajador con ocasión a su labor, son confidenciales, cuya revelación o puesta en conocimiento a terceros, puede lesionar gravemente los negocios o la reputación del EMPLEADOR, razón por la cual le es aplicable las leyes rigen la materia, igualmente el empleador brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciba del superior inmediato o de quien ejerza tal condición. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a las empresas o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTICULO 95° OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo, además de las consagradas en las normas que rigen la materia, las siguientes:

DEL EMPLEADOR:

- La verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Contemplar los pormenores y detalles, de las condiciones especiales para que opere el Teletrabajo, cuando el mismo no este contemplado en el presente reglamento.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012 y demás normas concordantes y pertinentes.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.

- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

DEL TELETRABAJADOR:

- Informar las Condiciones de Trabajo, con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa, así como cumplir con las obligaciones que en materia de riesgos laborales se han definido en las normas que regulan la materia
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente y de conformidad con el procedimiento que para tal efecto ha trazado la organización.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada.
- Las demás que señale el empleador.

CAPÍTULO XX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 96° El presente Reglamento Interno de Trabajo se fija en dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos de la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.**; si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXI VIGENCIA

ARTÍCULO 97° El presente Reglamento Interno de Trabajo entra a regir a partir del 17 de julio del año 2019, día de su publicación en las instalaciones de la empresa **TECNITRANSPORTE S.A.S.**

CAPÍTULO XXII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 98° Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: OD-GE-09
		Revisión: 0
		Fecha: 17/07/2019
		Número de páginas: 45 de 45

**CAPÍTULO XXIII
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 99° 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 (ARTÍCULO 109 C. S. T.).

TECNITRANSPORTE S.A.S.

NIT. 844.000.205-5

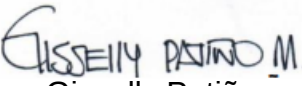
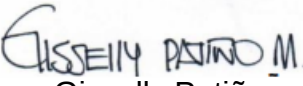
R/L. CARLOS JULIO DIAZ ORDUZ

DOMICILIO: KM 2 Vía Yopal - Aguazul

BARRIO: Vereda Upamena.


R/L. CARLOS JULIO DIAZ ORDUZ

CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
5	10/07/2023	Se ajusta el Art. 10 del RIT en el sentido de reducir la jornada laboral de manera progresiva. Ley 2101 de 2021
4	31/12/2022	Se incorpora el literal i del Art. 66 y el literal w del Art. 67
3	13/12/2022	Se incorpora en el Art. 13 la resolución de horas extras otorgada por Min. Trabajo.
2	18/08/2021	Se modifica el capítulo VII del RIT, en el sentido de alinear lo dispuesto respecto a las licencias de maternidad y paternidad conforme a establecido en la Ley 2114 de 2021 y 2141 de 2021
1	20/03/2021	Se actualizan firmas en el documento.
0	17/07/2019	Creación Documento
Rev.	Fecha	Descripción
Elaboró	Revisó	Aprobó
 Gisselly Patiño Asesor Jurídico	 Gisselly Patiño Asesor Jurídico	 Carlos Julio Díaz Gerente