

## **AUTOBUSES EL POBLADO LAURELES S.A.**

### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa: AUTOBUSES EL POBLADO LAURELES S.A. domiciliada en Medellín, Antioquia, en la Carrera 44 Nro. 24 – 91, rige para todas sus dependencias establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores; se presenta en los términos del Artículo 108 del Código Sustantivo del trabajo.

#### **CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA**

**Artículo 1º.** Quien aspire a tener un puesto o cargo en la empresa, deberá presentar solicitud por escrito, de acuerdo al formato que la misma suministre, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante.

A la solicitud aludida debe acompañar el certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo de servicio, los cargos desempeñados, el último salario devengado y la fotocopia de la cédula de ciudadanía.

La empresa acogiendo el mandato de la declaración a los derechos fundamentales del trabajo no celebra contratos con menores de edad (pero si se contratan acatará la ley, especialmente el Código del Menor y enunciará en este Reglamento las labores que son prohibidas para los mismos).

**Artículo 2º.** La empresa podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo, regulado por los mandatos del derecho laboral.

El periodo de prueba no puede exceder los dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

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

## **CAPÍTULO II TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 3º.** Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que realizan trabajos de corta duración, no mayor de un (1) mes, que se refieren a labores distintas a las actividades normales del empleador, los que tendrán la protección de la seguridad social.

Todos los trabajadores accidentales o transitorios tienen derecho a las prestaciones sociales.

## **CAPÍTULO III JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 4º.** La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) semanales. El horario para el desarrollo de las actividades de la empresa será el siguiente:

### **Personal administrativo**

De lunes a viernes:

Mañana: 7:00 a.m. a 12:30 m. Descanso 15 minutos  
Tarde: 1:30 p.m. a 5:00 p.m. Descanso 15 minutos  
Descanso: 1 hora

### **Taller**

De lunes a viernes:

Mañana: 7:00 a.m. a 12:30 m. Descanso 15 minutos  
Tarde: 1:30 p.m. a 5:00 p.m. Descanso 15 minutos

Sábados: 7:00 a.m. a 12:00 m.

### **Despachadores**

#### **Turno 1.**

De lunes a domingo (Un día de descanso compensatorio)

5:00 a. m. a 1:00 p.m. Descanso 30 minutos.

### **Turno 2.**

De lunes a domingo (Un día de descanso compensatorio)

1:00 p. m. a 9: 00 p. m. Descanso 30 minutos

### **Turno 3.**

De lunes a domingo (Un día de descanso compensatorio)

8.00 a. m. a 4:00 p. m. Descanso 30 minutos.

La empresa no celebra contrato de trabajo con menores de edad, por ello no consagra regulación a la jornada de trabajo de estos (pero si se contratan, acatará la ley, especialmente el Código del Menor y enunciará en este Reglamento las labores que son prohibidas para los mismos y la jornada especial a que son sometidos).

La empresa, previo convenio con sus trabajadores, podrá alargar la jornada hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.

## **CAPÍTULO IV HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO**

**Artículo 5º.** El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa, en cada caso, así: extra diurno entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m., con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno; nocturno si es entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

La empresa obtendrá de las autoridades del Ministerio de Protección Social, la autorización para laborar tiempo extra y lo publicará en las instalaciones de la empresa, junto con este Reglamento.

**Artículo 6º.** El trabajo realizado entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., se remunerará por la empresa, en cada caso, con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**Artículo 7º.** Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.; trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**Artículo 8º.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el del salario ordinario, en el período siguiente de pago, identificando los conceptos.

## **CAPÍTULO V DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES Y PERMISOS**

**Artículo 9º.** Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual, y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además los días jueves y viernes Santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo, tienen una duración mínima de 24 horas, no existen descansos creados por acuerdo convencional.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 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.

**Artículo 10º.** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este Reglamento la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. Pero la empresa no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil

**Artículo 11º.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**Artículo 12º.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá vacaciones.

**Artículo 13°.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

La compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

**Artículo 14°.** La empresa puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

**Artículo 15°.** La empresa concederá a los trabajadores permisos para faltar al trabajo, por motivo de los siguientes casos: para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; ejercer el derecho de sufragio; por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; o para asistir al entierro de sus compañeros, se concederá a los trabajadores permisos no remunerados para faltar al trabajo, en las siguientes condiciones:

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes a aquél en que haya ocurrido.
2. Que el número de los que se ausenten en los dos últimos casos previstos en el inciso 1° del presente artículo, no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio del representante del empleador.
3. Que, salvo convenio en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual en horas distintas a las del turno ordinario.

**Artículo 16°.** La empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de

contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

**Artículo 17º.** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto, tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles 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 e paternidad.

La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

Acogiendo los principios del derecho laboral internacional, contenidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo la empresa no celebra contratos con menores de edad, (pero si se contratan acatará la ley, especialmente el Código del Menor y enunciará en este Reglamento las labores que son prohibidas para los mismos).

## **CAPITULO VI SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL**

**Artículo 18°.** En la empresa se fija el salario por mandato del Estado o por acuerdo de las partes.

## **CAPITULO VII LUGAR DÍA Y HORA DE PAGO DEL SALARIO Y PERIODOS QUE REGULA**

**Artículo 19°.** En la empresa el salario se acuerda con cada trabajador por sueldo, en periodos quincenales, que se paga en dinero, salvo en los casos en que se convenga pagos parciales en especie, se entrega en dinero legal colombiano mediante una de estas modalidades: a). Consignación en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, previo acuerdo entre las partes ó b): Dinero efectivo, a elección de este, lo que se informa o entrega durante la jornada laboral.

Los pagos se efectuarán por quincena cumplida mediante pago electrónico a cuenta corriente o de ahorros suministrada por el trabajador.

De todo pago, al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

**Artículo 20°.** El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interponga en el mes.

**Artículo 21°.** La empresa pagará el salario que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas.

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

## **CAPÍTULO VIII TIEMPO Y FORMA DE SUJECIÓN A LOS SERVICIOS MÉDICOS QUE EL EMPLEADOR SUMINISTRA**

**Artículo 22°.** Los servicios médicos para trabajadores de la empresa se suministran por medio de la empresa promotora de salud que cada trabajador elige al momento de vincularse a trabajar a la empresa, y la administradora de

riesgos profesionales a la cual esta afiliada la misma, por lo que deben someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y a las que se impartan por el Comité de Higiene y Seguridad Industrial vigente en la empresa, con las siguientes normas:

1. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes. Los exámenes correrán por cuenta del empleador.
2. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS).
3. En la empresa se da cumplimiento a las norma de higiene y seguridad industrial y de trabajo en los términos de la legislación laboral, para lo cual constituye el Comité Paritario de Seguridad Industrial y existe el programa de primeros auxilios.

**Artículo 23°.** En caso de enfermedad comprobada por la EPS, que incapacite en forma temporal al trabajador para prestar sus servicios, la empresa concederá un auxilio en la siguiente forma:

Se concede remunerado con salario ordinario, el tiempo usado para la atención de las consultas medicas ordenadas por el médico tratante.

Cuando un trabajador sea incapacitado por la EPS, la empresa le pagará la incapacidad de acuerdo con las categorías que tiene establecida dicha EPS.

Los tres (3) primeros días de incapacidad por concepto de enfermedad común, sin hospitalización, se reconocen dos terceras (2/3) partes del ultimo salario de aporte.

## **CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD**

**Artículo 24°.** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrar alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

**Artículo 25°.** Los trabajadores, como deberes generales, tienen los siguientes:

- 1 Respeto y subordinación para con sus superiores y respeto para con sus compañeros de trabajo.
- 2 Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- 3 Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
- 4 Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física.
- 5 Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosamente.
- 6 Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- 7 Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la empresa o ausentarse de su puesto.
- 8 Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

## **CAPÍTULO X**

### **RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

**Artículo 26°.** Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar riesgos profesionales.

En la empresa se da cumplimiento a las norma de higiene y seguridad industrial y de trabajo en los términos de la legislación laboral y el comité de higiene y seguridad industrial.

**Artículo 27°.** En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada de la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y obtener la atención integral en salud.

**Artículo 28°.** De todo accidente se llevará registro, procediendo a formular el informe de accidente de trabajo a la administradora de riesgos profesionales y la empresa promotora de salud, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, con sujeción al formulario diseñado por la seguridad social para estos eventos.

**Artículo 29°.** En la empresa se tiene vigente el programa de salud e higiene en el trabajo, con botiquín de primeros auxilios, camilla de transporte de accidentes y los teléfonos para atención de urgencias en sitios visibles de la misma.

## **CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO DE LA EMPRESA**

**Artículo 30°.** Para efectos de autoridad y ordenamiento de la empresa, la jerarquía será ejercida en la siguiente forma:

ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS  
JUNTA DIRECTIVA  
GERENTE

**Artículo 31°.** Tienen autoridad y facultad para impartir ordenes e imponer sanciones en la empresa las personas que desempeñan los cargos antes descritos, y aquellas a quienes el Empleador les delegue tales atribuciones.

## **CAPÍTULO XII LABORES QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LOS MENORES Y LAS MUJERES**

**Artículo 32°.** La empresa aplica la norma de comportamiento social, de no vincular menores de edad, fijada en la declaración de los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

**Artículo 33°.** La empresa protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este periodo y la lactancia se acogen los mandatos del médico tratante, en relación laboral no realizarán trabajos subterráneos de minas, ni en actividades peligrosas, insalubres o que requieran

esfuerzos superiores a su capacidad, todo ello de acuerdo a los programas de salud ocupacional vigentes en la empresa y ordenados por la administradora de riesgos profesionales.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN GUARDAR EN LAS DIFERENTES LABORES, CON MIRAS A PROTEGER LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**Artículo 34°.** La empresa tiene establecido el programa de higiene y seguridad en el trabajo, con el programa de salud ocupacional, acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la administradora de riesgos profesionales a la cual esta inscrita.

Declara en este reglamento, que no celebra contrato de trabajo con menores de edad.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**Artículo 35°.** La empresa acoge en un todo, las obligaciones y prohibiciones que se le imponen por el Código Sustantivo del Trabajo y las autoridades de la seguridad social, para desarrollar el contrato laboral en forma equilibrada.

**Artículo 36°.** Los trabajadores deben cumplir en la vigencia del contrato laboral, con las obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo y además de estas las especiales obligaciones fijadas en este reglamento:

1. Registrar en la empresa su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
2. Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
3. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas, programados por la empresa u ordenados por ésta.
4. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, para evitar su pérdida o deterioro.

5. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.

Las prohibiciones especiales al trabajador, independiente de las ordenadas en el Código Sustantivo del Trabajo y la legislación de seguridad social, son las siguientes:

1. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta.
2. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
3. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa, sin previa autorización de la misma.
4. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
5. Limpiar, engrasar, o reparar máquinas o equipos que se encuentren en movimiento, o que no le fueron asignados.
6. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la empresa.
7. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, excepto en las áreas específicamente designadas para ello.
8. Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la empresa.
9. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
10. Mantener el sitio de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
11. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
12. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.

13. Tomar alimentos en el sitio de trabajo.

14. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.

## **CAPÍTULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES**

**Artículo 37°.** Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias y procedimiento de aplicación de las mismas.

a). El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez llamado de atención por escrito; por la segunda vez llamado de atención por escrito; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

b). La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c). La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d). La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Constituyen faltas graves:

1). El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

2) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

3). La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

- 4) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 5) Desconocimiento injustificado de los productos, servicios, procesos y procedimientos utilizados por la empresa, directamente relacionados con el puesto de trabajo.
- 6) Mal trato y descortesía hacia los clientes de la Compañía.
- 7) Recibir visitas en la empresa, en horarios laborales de personas ajenas a la misma y para tratar temas diferentes a los que conciernen con el trabajo.
- 8) Competencia desleal entre compañeros de trabajo en lo referente a la venta de productos y servicios de la empresa.
- 9) Utilizar los computadores de la empresa para fines diferentes a los relacionados con su trabajo , tales como bajar programas de internet , ingresar a páginas de pornografía , abrir correos electrónicos que no sean afines al trabajo.
- 10) No llevar el uniforme de trabajo completo.
- 11) Subir o permitir el ingreso de trabajadores por la puerta trasera.
- 12) Manipular la registradora, permitir que un tercero o el pasajero lo haga, para evitar que este último marque su ingreso.
- 13) Cobrar menos de la tarifa establecida.
- 14) Realizar cualquier clase de fraude con otras formas de pago de la tarifa, tales como tiquete integrado, tarjeta cívica del metro, etc.
- 15) Atrasarse en la entrega de la totalidad de la liquidación correspondiente al valor de los pasajeros movilizados.
- 16) Presentar documentos alterados con el objeto de perseguir un beneficio fraudulento.
- 17) Prestar servicios distintos a los autorizados por la empresa.
- 18) Alterar o dañar los sistemas de registro y control instalados con el objetos de vigilar y controlar los servicios autorizados.
- 19) Cruzar semáforos en fase amarilla o roja.

- 20) Conducir bajo los efectos del licor o de sustancias alucinógenas.
- 21) Abandonar la ruta
- 22) Conducir con las puertas abiertas
- 23) Recoger o dejar pasajeros en lugares prohibidos.
- 24) Conducir el vehículo con acompañantes o ayudantes.
- 25) Conducir con exceso de velocidad.
- 26) Conducir con licencia de conducción suspendida o cancelada.
- 27) No comunicar, oportunamente, a la empresa, los accidentes de tránsito en que se vean involucrados.
- 28) Conducir con sobrecupo de pasajeros.
- 29) No reportar, a la empresa, daños o desperfectos mecánicos, de los vehículos, bajo su cargo.
- 30) Permitir que personas no autorizadas por la empresa conduzcan el vehículo bajo su cargo.
- 31) No revisar el vehículo al inicio de las labores, conforme al respectivo instructivo.
- 32) Ocasionar daños a los vehículos por descuido en su conducción.
- 33) Proveer de combustible el vehículo, con pasajeros dentro del mismo.
- 34) Poner en marcha el vehículo sin que los pasajeros hayan ingresado o apeado del mismo.

La tercera contravención cometida y sancionada por la Secretaría de Transporte y Tránsito competente.

Antes de imponer una sanción disciplinaria por conductas contrarias a este reglamento, la empresa citará al trabajador, para ser escuchado en compañía de dos (2) representantes del sindicato al cual pertenece.

**Artículo 38°.** En ningún caso podrá la empresa imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

**PARÁGRAFO:** Se hace constar que los trabajadores conocen y participaron en la elaboración de la escala de faltas y sanciones antes descritas.

## **CAPÍTULO XVI RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**Artículo 39°.** Los empleados vinculados a la empresa deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

Para presentar reclamos al empleador, el trabajador dispone de la facultad de estar asistido por la organización sindical a la cual pertenece.

## **CAPÍTULO XVII PRESTACIONES ADICIONALES A LAS OBLIGATORIAS**

**Artículo 40°.** En la empresa no existen prestaciones sociales adicionales a las consagradas en el derecho laboral colombiano.

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

## **CAPÍTULO XVIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**Artículo 41°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo con condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen

ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 42°.** En el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

**Artículo 43°.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento

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

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e. 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 más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez por bimestre, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente constituyan acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 100 de 2006.

**PARÁGRAFO:** La ley 1010 de 2006 sobre el acoso laboral fue ampliamente divulgada ente los trabajadores de la empresa.

## **CAPÍTULO XIX PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO**

**Artículo 44°.** Dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria de este reglamento, el empleador lo publica mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con este reglamento se publicará la resolución aprobatoria.

El presente reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación, hecha en la forma prevista en el artículo anterior.

**Artículo 45°.** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, se tiene como único vigente para la empresa y sus trabajadores.

FECHA: Mayo 2 de 2011  
NIT: 890.927.437 -3  
DIRECCIÓN: Carrera 44 Nro. 24 – 9

FRANCISCO ABEL SÁNCHEZ  
Representante legal