

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.
NIT. 900.444.852-9**

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**, domiciliada en Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento es aplicable a todas las dependencias de la compañía y las que posteriormente se instalen en esta ciudad o fuera de ella y hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida actualizada
- b) Fotocopia del documento de identificación que corresponda según sea el caso:
 - Cédula de ciudadanía
 - Tarjeta de identidad
 - Pasaporte con la respectiva visa de trabajo o la cédula de extranjería según el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, o funcionario competente, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Fotocopia de Antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios.
- e) Concepto médico de realización de exámenes médicos de ingreso.
- f) Certificado de afiliación fondo de pensión
- g) Certificado de afiliación de la EPS.
- h) Certificado de afiliación del Fondo de cesantías.
- i) Referencia de los dos últimos empleos.
- j) Fotocopia de certificaciones de estudios realizados.
- k) Certificación bancaria (número de cuenta).
- l) Fotocopia de la tarjeta profesional (en los casos que aplique).

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de

hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos 1º y 2º, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 2: El proceso de selección de candidatos para ocupar una vacante en TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S, será inclusivo, centrado en las capacidades laborales de las personas, sin consultar sobre su vida íntima o privada, sin sesgos de género, y generando ofertas de empleo que no sean discriminatorias para ninguna población de especial protección social.

PARÁGRAFO 3: El aspirante deberá someterse además de los exámenes médicos de ingreso, de aptitud, conocimientos, pruebas psicotécnicas y demás que la empresa crea necesarios para determinar el grado de preparación, experiencia, habilidades del aspirante. Estos exámenes serán con cargo a la empresa.

PARÁGRAFO 4: Rechazo del aspirante. Si los requisitos exigidos o los resultados de las pruebas aplicadas para la admisión del aspirante, a juicio de la empresa, no cumplen con las condiciones establecidas para el cargo, la empresa rechazará al aspirante, quien no tendrá derecho a reclamo de ninguna naturaleza, ni a obtener certificación sobre el resultado de los exámenes, ni a exigir a la empresa explicaciones por su determinación.

PARÁGRAFO 5: TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S, mantendrá la información de los aspirantes y de aquellos que se contraten, en sus bases de datos y se les dará el tratamiento de acuerdo con la POLITICA DE TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES de la Institución, de conformidad con la Ley 1581 del 2012, y del Decreto 1377 del 2013.

PARÁGRAFO 6: Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un empleo en la Empresa se presumen ciertas y se tendrá como engaño a la Empresa cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación, de los datos y los certificados exigidos.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 3. TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S podrá vincular trabajadores mediante las diferentes modalidades de contratación previstas en la legislación laboral colombiana vigente, de acuerdo con las necesidades del servicio y la naturaleza de las funciones a desempeñar.

Las modalidades de contratación que podrá utilizar la Empresa son las siguientes:

a) Contrato de Trabajo a Término Indefinido: Es aquel que se celebra sin establecer una fecha determinada para su terminación y permanecerá vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen y las partes cumplan con las obligaciones legales y contractuales correspondientes. La empresa hará regir este contrato conforme al artículo 5º de la Ley 2466 de 2025.

b) Contrato de Trabajo a Término Fijo: Es aquel que se celebra por un tiempo determinado, el cual deberá constar siempre por escrito. Su duración, prórrogas y terminación se regirán por las disposiciones establecidas en el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025.

c) Contrato de Trabajo por Obra o Labor Determinada: Es aquel que se celebra para la ejecución de una obra, proyecto, actividad o labor específica. Su duración estará condicionada al tiempo necesario para la culminación de la obra o labor contratada, terminando una vez esta finalice y se regirá por lo establecido en el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 1. La Empresa podrá utilizar cualquier otra modalidad de vinculación laboral que sea autorizada por la legislación colombiana vigente, observando en todo momento los requisitos legales aplicables y garantizando los derechos de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. La terminación voluntaria del contrato de trabajo por parte del trabajador no estará sujeta a multas, sanciones pecuniarias, descuentos salariales o indemnizaciones a favor de la Empresa por la omisión de preaviso.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 4. Conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025; el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesional y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 5. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones.
2. La subordinación esta referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 6. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**, se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución No. 0438 de 1969 expedida por el Ministerio de Trabajo y S.S. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 6. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínima durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínima en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 7. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 8. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, deberá reemplazar al aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada.

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA. podrá versar también sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S, una vez admitido el aspirante podrá estipular 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T).

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. La jornada ordinaria del personal de la **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S** de conformidad a lo establecido en la Ley 2101 de 2021 a partir del 15 de julio de 2023 será de 47 horas semanales hasta julio de 2024, en donde nuevamente se reducirá una hora de la jornada laboral quedando en 46 horas semanales y finalmente a partir del 15 de julio de 2025, se reducirá dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, salvo norma en contrario que modifique o derogue.

Dicha jornada se ejecutarán y distribuirán en seis días de la semana; no obstante, cuando la operación de la empresa requiera ser ejecutada las 24 horas del día y los 7 días a la semana, podrá organizarlos por grupos de trabajo de acuerdo con su necesidad, respetando en todo caso la jornada máxima legal que y cancelando los respectivos recargos de ley. En razón a lo anterior la empresa establecerá la prestación del servicio en los días y horas que a continuación se expresan:

DIAS LABORABLES: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a viernes y para el personal operativo varía de acuerdo con la programación realizada por los coordinadores respetando la jornada máxima legal y los parámetros de horas extras.

PERSONAL ADMINISTRATIVO	
DE LUNES A VIERNES MAÑANA 7:00 A.M. a 12:00 P.M. 8:00 A.M. a 12:00 P.M. HORA DE ALMUERZO 12:00 P.M. A 1:00 P.M. TARDE 1:00 P.M. a 4:00 P.M. 1:00 P.M. a 5:00 P.M.	SABADO (cuando lo determine el Empleador) será laborado así: HORA ENTRADA: 8:00 A.M. HORA DE SALIDA: 11:00 A. M
PERSONAL OPERATIVO	
DE LUNES A SÁBADO Por ser empresa de transporte, los Conductores no Superarán la jornada máxima legal, ni estarán más de 4 horas continuas al volante y tomarán los descansos de alimentación como corresponde.	

PARÁGRAFO 1: TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S se ajustará de acuerdo con lo establecido en La Ley 2021 de 2021, según la cual de manera paulatina la jornada deberá ser reducida gradualmente a cuarenta y dos (42) horas semanales que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la ley antes mencionada, es decir desde el 15 de julio de 2023, se reducirá una (1) hora de la jornada semanal, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

Por lo anterior toda estipulación contenida en este reglamento que haga referencia a las cuarenta y ocho (48) horas semanales, se entenderá conforme a lo previsto en este parágrafo.

PARÁGRAFO 2. JORNADA ESPECIAL: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o

secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO 3. JORNADA FLEXIBLE: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de jornada máxima legal semanales dentro de la jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 4: TRABAJADORES DE DIRECCIÓN MANEJO Y CONFIANZA: Los trabajadores de dirección manejo y confianza actúan como representantes del empleador, y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados obligan al empleador, tal como lo establece el artículo 32 del Código sustantivo del trabajo.

A dichos trabajadores no se les aplica lo referido a la máxima jornada laboral, y deberán trabajar el número de horas necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por la empresa, cargos dentro de los cuales se encuentran, pero sin limitarse: Gerentes, Directores, Equipo comercial y aquellos con los que se pacte en el contrato de trabajo dicha modalidad.

PARÁGRAFO 5. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 6. Las concesiones especiales de horario por temas circunstanciales como horarios de estudio y otros, serán aprobadas por escrito de acuerdo con cada caso, y quedará copia en la historia laboral del trabajador.

PARÁGRAFO 7. Para proyectos en que se labore el domingo, Por cada domingo o festivo trabajado de forma ocasional se reconocerá además de los recargos correspondientes un día compensatorio remunerado a la semana siguiente o la retribución en dinero, de acuerdo con la elección del trabajador; en caso de que el domingo o festivo laborado sea habitual, se cancelará el recargo correspondiente y se le concederá el día de compensatorio (Artículos 172,179 y 180, C.S.T).

PARÁGRAFO 8. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Para implantar la jornada antedicha el empleador deberá obtener la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 9. En virtud a lo establecido por la Ley 1857 de 2017, el empleador podrá adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3º grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

ARTÍCULO 16. Los intervalos de descanso que conceda la empresa no se computan como jornada de trabajo de acuerdo con lo previsto en el Art, 167 del C.S.T. jornada de trabajo podrá ser modificada por el empleador, en cualquier momento, siempre y cuando la situación lo requiera, sea para mejorar el servicio y no constituya una desmejora para el trabajador. Los trabajadores deberán estar en su puesto de trabajo a la hora de entrada establecida en el presente reglamento, debidamente preparados para iniciar labores.

CAPITULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17. Trabajo ordinario y nocturno de acuerdo con lo establecido por Ley 2466 de 2025, quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

PARÁGRAFO: Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor seis (6) meses después de la sanción de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 18. 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 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas a nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. (artículo 13 Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 20. 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 por ciento (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 antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro. (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

ARTÍCULO 21. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 22. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 17 de este Reglamento.

PARAGRAFO 1: El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la empresa y se usaran medios digitales o desarrollo de tecnología para acreditar su seguimiento.

ARTÍCULO 23. Tratándose de trabajadores que no sean de dirección, confianza o manejo, el trabajador se obliga a laborar horas extras cuando así se lo ordene la Gerencia o a la persona que haya delegado tal facultad. Todo trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la Ley o contrato ha de ejecutarse así, debe ser autorizado por **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.** En consecuencia, **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado, y el trabajador que lo autorice, estará contraviniendo lo que ordena el presente artículo y será falta grave.

CAPITULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, los que pacte el empleador y el trabajador, días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S** y el trabajador podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá coma día de descanso obligatorio el domingo.

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. REMUNERACIÓN EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Conforme a lo establecido en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

El recargo del 100% de que trata este parágrafo, será implementado de manera gradual por **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**, de la siguiente manera: A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio al 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio al 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar el día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

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

PARÁGRAFO 3. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 4. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

ARTÍCULO 25. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1. Excepcionalmente y por necesidad del servicio, el Empleador podrá programar trabajo de tiempo extra en día de descanso obligatorio o festivo, y así se lo hará conocer previamente al trabajador por escrito, siendo obligación del trabajador acatar dicho deber de colaboración.

ARTÍCULO 26. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a

pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (artículo 186, numeral primero, CST).

ARTÍCULO 28. La época de vacaciones debe ser señalada por **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. (artículo 187, C.S.T.).

En todo caso el trabajador podrá solicitar al empleador las vacaciones, las cuales le serán concedidas conforme a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 29. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 30. El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, la compensación de las vacaciones, previa solicitud del trabajador. Se permite compensar las vacaciones en dinero hasta la mitad de un periodo siempre que el trabajador disfrute en tiempo la otra mitad, 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 (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 31. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

ARTÍCULO 32. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengado 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. El recargo nocturno y lo recibido por descanso obligatorio remunerado, si debe computarse dentro del salario ordinario. 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 conceden, de este salario también se excluye el valor del trabajo en días de

descanso obligatorio y el de horas extras, pero se computa el recargo por trabajo simplemente nocturno y la remuneración por descanso obligatorio. El auxilio de transporte no se incluye en el salario base para liquidación de vacaciones.

ARTÍCULO 33. TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS 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 estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO IX **PERMISOS**

ARTÍCULO 34. TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. (Numeral 6, Artículo 57 C.S.T.)

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de **grave calamidad domestica** debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, el permiso será por un día, pudiéndose ampliar hasta por 3 días más dependiendo de la calamidad según apreciación del empleador y de conformidad con las pruebas que aporte el trabajador.

La duración de la licencia debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, atendiendo el principio de razonabilidad. Para ello se debe "sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador, etc."

2. **PARA EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO.** El Empleador debe conceder el permiso al trabajador para ejercer el derecho al sufragio. **Beneficios: (Art 3 Ley 403 / 1997):** El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la elección, de común acuerdo con el empleador o su superior jerárquico.
3. **PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN:** El Empleador debe conceder el permiso al trabajador, para ejercer el derecho al sufragio y la labor ejercida como jurado.

Beneficios: (Art 3 Ley 403 / 1997): El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector y adicionalmente gozará de una (1) jornada de descanso compensatorio remunerado por haber ejercido la labor como jurado. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 45 días siguientes a la fecha de la elección, de común acuerdo con el empleador o su superior jerárquico.
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
8. Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, para el trabajador que certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
9. Los permisos personales, serán solicitados por el trabajador a recursos humanos, con ocho (8) días de antelación a la fecha en que se pretenden disfrutar, quien decidirá si los concede o no, dependiendo del número de días y de los motivos de solicitud de este. El empleador determinará si se descontará el valor del salario proporcional al tiempo no laborado, decisión que informará al trabajador al momento de otorgar el permiso.

ARTÍCULO 35. LICENCIA NO REMUNERADA: Se establece que la licencia no remunerada es la situación en la que se puede encontrar un trabajador por solicitud propia que no rompa el vínculo laboral y cuya consecuencia es para el trabajador la no prestación del servicio y por parte del empleador el no pago de los salarios. Cabe anotar que dicho término de licencia no puede ser computable para ningún efecto como tiempo de servicio. La solicitud de Licencia no remunerada deberá ser presentada por el trabajador a recursos humanos, quien a su vez deberá consultar con la Gerencia General si se aprueba o no de acuerdo con las necesidades de la empresa. Esta solicitud deberá realizarse con 30 días de antelación a la fecha en que se pretende disfrutar de la licencia.

ARTÍCULO 36. LICENCIA POR LUTO: En caso de fallecimiento de Cónyuge o Compañero permanente, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos del trabajador, Padres del cónyuge o compañero permanente, hijos del cónyuge o compañero permanente del trabajador, hijos o padres adoptivos si los hubiere, se concederá licencia remunerada por cinco días hábiles. No habrá lugar a licencia remunerada por luto en los casos de fallecimiento de tíos, sobrinos, primos, cuñados y bisabuelos; en estos eventos se tratará el suceso como caso de calamidad doméstica. El trabajador deberá entregar a su jefe directo copia del certificado de defunción, a más tardar dentro de los 8 días siguientes a la solicitud de licencia por luto.

ARTICULO 37. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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

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

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (02) semanas antes del parto.

Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas en los términos y en cuanto fuere procedente para la madre adoptante, 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.

2. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
3. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se

tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia a dos (2) semanas más.

4. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedido a la madre.
5. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - I. Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable de 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 la trabajadora no puede tomar la semana previa al parto, disfrutará de dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
 - II. 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.
 - III. 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".

PARÁGRAFO 1: De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce salvo decisión médica.

PARÁGRAFO 2: Para efecto de la aplicación del numeral 4 del presente artículo, se deberá anexar el certificado.

PARÁGRAFO 3: La licencia de maternidad 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. (Artículo 1 Ley 1822 de 2017).

10. **MUERTE DE LA MADRE O ENFERMEDAD GRAVE QUE IMPIDA EL DISFRUTE DE LA LICENCIA.** El tiempo de la Licencia de Maternidad que ella no haya alcanzado a disfrutar, la disfrutará el padre y el empleador debe concederla. Ejemplo: si la madre murió en el parto, el empleador debe darle al padre una licencia por 18 semanas, si la madre falleció a las cuatro (4) semanas del parto, el empleador del padre deberá darle una licencia por las catorce (14) semanas restantes.

Por enfermedad grave de la madre donde se impida el disfrute de esta, ésta la disfrutará el padre del recién nacido.

11. **DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de (2) dos a (4) cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (Artículo 237 del C.S.T).

PARÁGRAFO: Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar.
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora expedida por la EPS.

12. **DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA:** La empresa está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto (Art 238 C.S.T.)

13. **ADOPCIÓN DE SALAS AMIGAS PARA LA FAMILIA LACTANTE** (Ley 1823 del 4 de enero de 2017): La empresa adecuará un espacio acondicionado y digno para que las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia puedan extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. El empleador deberá garantizar las condiciones adecuadas de las salas amigas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para que la trabajadora lactante pueda transportarla al hogar y disponer de ella y así alimentar al bebe en ausencia temporal de la madre.

PARÁGRAFO1: La disposición aplicará a las entidades cuyo capital sea superior a 1.500 salarios mínimos legales vigentes o a las empresas con más de 50 empleadas.

14. **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A TRABAJADOR QUE TENGA A SU CARGO, CÓNYUGE EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA:** Sentencia C-005/17: Sentencia de exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 y numeral primero del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que las prohibiciones de despido se extienden al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañera permanente o pareja sentimental de mujer en período de embarazo o lactancia y que sea beneficiaria de aquel. La protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador al cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños.

15. **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. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

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. 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.

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.

La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

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

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida 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 de nacimiento del menor.

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. 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.

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.

16. **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 período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período 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 registrará por las siguientes condiciones:

Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

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.

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 registrará acorde con la normatividad vigente.

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 los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial 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.

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

- ✓ El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
- ✓ La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
- ✓ 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, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente ítem.

En caso de que la normativa que regule la materia sea modificada o derogada, se adoptará por parte de la Empresa la norma más reciente.

17. En todos los casos anteriormente descritos, los jefes directos deberán reportar a la asistente administrativa de la empresa, los permisos y/o licencias concedidas a los trabajadores, con el fin de llevar el registro de ausentismo, para efectos de la implementación del Sistema de Gestión Integrado (SIG).

ARTÍCULO 38. LICENCIA DE PATERNIDAD. El cónyuge o compañero permanente de la madre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad en virtud de la Ley 2114 de 2021. 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. Tal licencia comenzará a operar desde el momento en que ocurra el nacimiento. 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. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S., 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 semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 39. PROTECCIÓN A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR (Ley 1857 del 26-07-17): Con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia del empleado en actividades dirigidas a los miembros de la familia para acceder a programas de subsidio, salud, recreación deporte y emprendimiento; la empresa deberá adecuar los horarios laborales a sus empleados para facilitar el acercamiento del mismo con su cónyuge, compañero permanente o familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que se encuentren en alguna situación de discapacidad y que dependan de su ayuda o cuidado.

En virtud a lo establecido por la Ley 1857 de 2017, el empleador adecuará y facilitará el acercamiento de los trabajadores con su familia, por medio de la implementación de una jornada semestral, en la que los trabajadores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o por la caja de compensación familiar, esta jornada se surtirá sin afectar el desarrollo de las actividades de la empresa, para la cual el empleador adecuará la política correspondiente, en donde quedará consignado la forma en que se concederá o se surtirá la jornada semestral que promueve la unión familiar.

Así mismo, esta Ley institucionaliza el día 15 de mayo como el día sin redes, por lo cual los empleadores, los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a no usar la comunicación virtual y a dedicarles tiempo de calidad a los miembros de su núcleo familiar.

ARTÍCULO 40. PERMISO PARA SER CENSADO: El Censo Nacional de Población y de Vivienda constituye una actividad de investigación dirigida a recabar, procesar, analizar y difundir información básica para contribuir al desarrollo económico, social, científico y tecnológico del país. El trabajador censado, debe presentar a la empresa el codificado censal expedido por el DANE para justificar su ausencia laboral debido a haber atendido el censo. Así mismo la empresa no podrá descontar de su salario el tiempo utilizado en ello, ni exigirá la reposición del tiempo ausente de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1899 de 2017.

PARÁGRAFO 1. Autorización de permisos. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante el departamento de Recursos Humanos, mediante solicitud escrita, con por lo menos dos (2) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.

PARÁGRAFO 2. Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el Departamento de Recursos Humanos evaluará, si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el presente artículo y procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la operación de la empresa o la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión.

PARÁGRAFO 3. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

PARÁGRAFO 4. Permisos y licencias no remuneradas: Cualquier que sea el motivo del permiso o del ausentismo del puesto de trabajo, el trabajador deberá informar por los medios físicos y/o electrónicos asignados para estos fines, tanto al jefe inmediato como al área encargada de recursos humanos, dando cumplimiento a la obligatoriedad de llevar controles de los indicadores de ausentismo y accidentalidad en **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, (Decreto 1295/94, Resolución 2646/08, Ley 1562/2013).

PARÁGRAFO 5. La disminución de la jornada laboral de que trata la ley 2101 de 2021, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3o de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3o de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual registrará la exoneración del inciso primero del presente artículo.

CAPITULO X
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS
Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 41. Formas y libertad de estipulación:

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

Es salario toda remuneración ordinaria y, fija o variable, y en general, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado del respectivo mes. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de conformidad con lo dispuesto en la política de beneficios extralegales.

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

3. En cuanto a los aportes del SENA, ICBF, y las cajas de compensación familiar, de los trabajadores con salario integral, éstas deberán hacerse sobre el 70%. Para cotizar al Sistema de Seguridad Social integral en pensiones y salud, se toma como base el 70% del salario integral, siempre que este porcentaje no sea superior al valor de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales.
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 42. Denominaciones:

- a) Se denomina jornal el salario estipulado por días.
- b) sueldo el estipulado por periodos mayores de un día.

- c) A destajo, al que se paga cierta cantidad por pieza que fabrique o procese el trabajador. No siempre es posible pactarlo, pues depende de la índole de la labor.

ARTÍCULO 43. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese.

PARÁGRAFO 1: No existen en la empresa prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

ARTÍCULO 44. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (artículo 134, CST).
3. A cada uno de los trabajadores se les dará una carta para la apertura de cuenta de nómina, la cual se utilizará para la respectiva consignación del salario devengado en caso de no contar con una.

PRESTAMOS - DESCUENTOS

ARTÍCULO 45. El empleador y los trabajadores podrán acordar por escrito el otorgamiento de anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda, mediante autorización.

CAPITULO XI

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

ARTÍCULO 46. Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Sistema de Gestión Integrado (SIG) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, cuenta con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIG) cuya función es prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Igualmente tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, incluyendo la promoción del mantenimiento del bienestar

físico, mental y social de los empleados, y se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo. En el Sistema de Gestión Integrado (SIG), deben participar todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, de conformidad con el decreto 1072 de 2015 y demás normas vigentes de seguridad.

Los trabajadores de la empresa deberán someterse a todas las medidas de higiene prescrita por los funcionarios y en particular por las que se deriven del sistema de seguridad y salud en el trabajo existente para la empresa, así:

- Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la empresa y en las oportunidades que ésta señale, ya sea que realice de manera directa o con el apoyo de las entidades de seguridad social y/o de salud ocupacional.
- Los trabajadores deberán en caso de enfermedad, seguir las instrucciones y tratamientos que prescriben los servicios médico-asistenciales a que los trabajadores estuviesen afiliados y según las normas de seguridad social.
- Atender las recomendaciones de salud establecidas por el COPASST y las entidades prestadoras del servicio de salud.
- Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán atendidos por las entidades de seguridad social determinados en las leyes y con arreglo a las normas señaladas para cada uno de ellos.

Todas las determinaciones que se tomen en el Sistema de Gestión Integrado (SIG), son de obligatorio cumplimiento por todos los trabajadores y su inobservancia será causal de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 47. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados.

PARÁGRAFO 1. En caso, el auxilio económico por concepto de incapacidades que reconocerá la empresa, serán aquellas que a su vez reconozca la entidad de seguridad social correspondiente, no obstante la empresa podrá pagarlas directamente para ser descontadas del valor que a su vez la entidad de seguridad social reconozca a la empresa, exceptuando a quienes devenguen el salario mínimo legal vigente, en cuyo caso la diferencia entre el valor que reconoce la entidad de seguridad social y el salario mínimo estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 48. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

Las incapacidades deben tener soporte médico original expedido por la EPS y ser presentadas inmediatamente o a más tardar al día siguiente a la empresa, a fin de dar el trámite correspondiente, así mismo se debe dar aviso de la situación presentada al jefe inmediato.

ARTÍCULO 49. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes, recomendaciones, 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, acatar las recomendaciones e instrucciones o tratamientos antes indicados, incurrirá en falta grave y perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 50. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Higiene y Seguridad Industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos, y demás elementos de trabajo, y de protección personal especialmente, para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, Reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, o que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa (exposición deliberada al riesgo), tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 51. 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, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.L.

En caso de que el accidente se surta, fuera de las instalaciones de la empresa, el trabajador deberá dirigirse inmediatamente al médico y comunicárselo por cualquier medio al jefe inmediato. Al día siguiente deberá relatar los hechos verazmente para poder realizar el reporte correspondiente.

En caso de incapacidad dicho soporte deberá ser enviado máximo a los 3 días hábiles de haber ocurrido el accidente, por cualquier medio a la asistente administrativa de la empresa.

ARTÍCULO 52. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y en caso de incapacidad, la fecha en que cese la misma, y la enviará a las dependencias de la empresa, para su respectivo trámite. Si el trabajador tuviese un accidente de trabajo, y no lo reporta dentro de las siguientes 48 horas después de ocurrido, libera de responsabilidad a la empresa toda vez que los reportes de dichos accidentes se deben hacer de manera inmediata a su superior.

ARTÍCULO 53. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales (Decreto 1072 de 2015), para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el Reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, a la entidad administradora de riesgos laborales ARL y a la entidad promotora de salud EPS, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO 1. El trabajador deberá abstenerse de presentarse a laborar cuando por causa médica o producto de incapacidad estuviera impedido para trabajar, siempre que la incapacidad cumpla con los requisitos legales y contemple claramente los periodos de esta.

ARTÍCULO 54. En Cuanto al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015), **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, garantizará su existencia como organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa; así mismo el Sistema de Gestión Integrado (SIG) es el encargado de promover prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros en todos los niveles de la Empresa, razón por la cual, los trabajadores deberán cumplir las directrices emanadas de dicho comité, de conformidad con el artículo 46 de este reglamento y su parágrafo respectivo.

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, a la Ley 1562 de 11 de julio de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 55. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respetar el conducto regular establecido en el organigrama.
- c) Respeto a sus compañeros de trabajo
- d) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- f) Ejecutar los trabajos que le confíen con profesionalismo, honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g) Guardar la confidencialidad requerida de la información que en ejercicio de sus funciones maneje o conozca y que se relacionen con las labores de la empresa y las de sus clientes.
- h) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
- k) 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. Lo anterior implica un cumplimiento exacto del horario de trabajo y de las demás obligaciones previstas en la Ley. (Artículo 58 del C.S.T.).
- l) No debe presentarse a laborar en estado de embriaguez, o con efectos de alicoramiento, no debe fumar en los sitios demarcados como zona de no fumadores.
- m) No perturbar el trabajo propio ni el de los compañeros de trabajo.
- n) Dentro de las instalaciones de la empresa, y/o en el sitio de trabajo, los trabajadores no podrán; usar audífonos, escuchar música, ver televisión, fumar, cantar, gritar, y en general tener conductas que puedan perturbar el trabajo de los demás trabajadores ni de los clientes internos o externos.
- o) No usar los equipos de la empresa, y/o los personales, como los teléfonos celulares durante las horas de trabajo para acceder a chats, páginas de internet (Facebook, y cualesquiera de las otras redes sociales), etc., para asuntos no relacionados directamente con el ejercicio de sus funciones como acceder a información que no tiene que ver con el objetivo de su cargo.
- p) Teléfonos fijos. Solamente deben usarse para temas relacionados directamente con el ejercicio de las funciones del trabajador.
- q) Se prohíbe a los trabajadores la venta y/o promoción y/o distribución y/o comercialización, y/o el ofrecimiento, etc., de bienes y/o servicios no autorizados expresamente por el empleador, en el sitio de trabajo, a los demás trabajadores y/o a los visitantes y/o clientes del empleador, dentro o fuera de su jornada laboral.

- r) Mantener el orden y la limpieza en su puesto de trabajo. No consumir alimentos ni bebidas en las instalaciones del empleador salvo autorización expresa del empleador.
- s) Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los elementos de protección personal EPP suministrados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas y así mismo dar aviso al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento o mal funcionamiento de estos
- t) Respetar al Empleador y su buen nombre dentro y fuera de su jornada laboral.

PARÁGRAFO 1. En caso de incumplimiento de cualquier deber del trabajador, la Empresa podrá solicitar, previo trámite judicial, la indemnización por los perjuicios que se le hayan causado por el incumplimiento de cualquiera de los deberes del trabajador y/o de los daños causados a los bienes de la Empresa por negligencia, descuido o dolo.

CAPITULO XIII **ORDEN JERARQUICO**

ARTÍCULO 56. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- i. Gerente General
- ii. Gerencias
- iii. Directores
- iv. Gestores de área
- v. Coordinadores
- vi. Conductores, auxiliares, asistentes.

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para iniciar y surtir proceso disciplinario: el Gerente General, los Gerentes y los Directores. Facultad que podrán delegar mediante documento escrito y especialmente cuando se trate de operaciones fuera del domicilio social de la compañía.

PARÁGRAFO 2. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, previo proceso disciplinario: Gerente General, los Gerentes y los Directores, facultad que podrán delegar mediante documento escrito y especialmente cuando se trate de operaciones fuera del domicilio social de la compañía.

Así mismo los trabajadores gozan del principio de doble instancia laboral, el cual se encuentra descrito en el Artículo 67, Parágrafo Tercero.

ARTÍCULO 57. Cargos que ejercen autoridad. Para efectos de autoridad y orden en **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, la jerarquía será ejercida por quien desempeñe un cargo directivo. Las jerarquías a las cuales están subordinados los trabajadores de la empresa son:

- i. Gerente General
- ii. Gerencias

iii. Directores

PARÁGRAFO 1. La representación legal de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, Sólo está a cargo del Gerente, Subgerente o Representante Legal.

CAPITULO XIV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 58. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 59. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 de la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006-Código de la Infancia y la Adolescencia – Resolución No. 4448 de diciembre 2 del 2005-Resolución 1677 de 2008).

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

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 60. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S:

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 en forma que se garantice 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, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias y permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en este Reglamento, cuando legalmente sean obligatorias.
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 médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, las que en todos los casos como requisito esencial deberán ser autorizadas previamente y por escrito por el funcionario competente designado expresamente para estos casos por **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**
10. Licencias Remuneradas por Luto. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge o compañero(a) permanente, o de uno cualquiera de los siguientes familiares, 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 de que trata este numeral (Sentencia 892/12 C.S.J.). Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
11. Licencia por Maternidad. Conceder en forma oportuna a las trabajadoras en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el Artículo 236 del C.S.T., modificado por la Ley 1822 de 2017, que amplía el tiempo de dicha licencia a 18 semanas, incluyendo una semana de parto.
12. Licencia por Causa de Niños Prematuros. Conceder la licencia de maternidad para madres de niños prematuros, en la cual se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más (Numeral 5, Artículo 1, Ley 1468 de 2011, modificado por la Ley 1822 de 2017).
13. Licencia por Lactancia. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
14. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No

producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

15. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
16. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
18. Establecer y divulgar la política de proceso disciplinario.
19. Otorgar los permisos a los trabajadores de los que trata el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 61. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, ni a sus compañeros y/o contratistas y/o al personal que labore con los contratistas salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros evitando cualquier conducta de agresión física o moral en su contra.
5. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
6. Acatar y realizar las pausas activas en los tiempos según los lineamientos que imparta el Sistema de Gestión Integrado (SIG) de la empresa.
7. Reportar de manera inmediata o a la mayor brevedad posible al jefe inmediato por el medio más expedito, la ocurrencia de cualquier tipo de accidente o incidente de carácter laboral.
8. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad moral de trabajo.
9. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la empresa lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y días festivos, previa autorización del Ministerio del Trabajo.
10. Acatar la orden que el Empleador le imparta para trabajar excepcionalmente y por necesidad del servicio, tiempo extra en día dominical o festivo que se le haya dado a conocer previamente y por escrito.

11. Ningún trabajador puede ingresar a la empresa en horas y días no laborales, sin autorización expresa y escrita de su superior.
12. Comunicar oportunamente a **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
13. Reportar al jefe o superior de manera inmediata, vía correo electrónico cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra en las mercancías, máquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
14. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**
15. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los encargados de Sistema de Gestión Integrado (SIG) en la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
16. Registrar y mantener actualizado en las oficinas de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
17. Suministrar inmediatamente y, ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
18. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.
19. Guardar estricta confidencialidad sobre todos los asuntos a que tenga acceso de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S** y de sus empleados.
20. Participar y asumir la responsabilidad en las funciones que se le asignen como miembro de las brigadas de emergencia, de evacuación, incendio, primeros auxilios, comités que requiera **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, etc.
21. Permanecer en estado óptimo de aseo y presentación personal durante su estadía en las instalaciones del empleador y a donde deba desplazarse en ejercicio de sus funciones.
22. Entregar inmediatamente a **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, los objetos que el trabajador encuentre en las instalaciones, cuando estos hayan sido olvidados o abandonados por los usuarios y/o visitantes de dichas instalaciones.
23. Someterse a la prueba de seguridad (polígrafo), cuando la empresa lo requiera y/o lo solicite.
24. Devolver a **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, a su retiro de la empresa o cuando se recibe la nueva dotación, el vestido de labor que se recibió del empleador para el desempeño de las actividades a su cargo, en razón a que éstos se encuentran con signos distintivos de la empresa **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S** a fin de evitar el uso indebido por parte de terceros
25. Acatar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como las condiciones dispuestas para el manejo del medio ambiente laboral y el control de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
26. Reportar al jefe inmediato ausencia, incapacidad medica expedida por la E.P.S., o retraso en la hora de llegada. En el caso de retardo se debe presentar personalmente ante el jefe inmediato en el momento de la llegada. Las incapacidades deberán ser remitidas por el trabajador en el menor tiempo posible por cualquier medio expedido, obligándose en todo caso a allegar el original de la incapacidad expedida bien sea de manera personal o a través de interpuesta persona, durante el término de la misma o a su finalización.

27. El Trabajador está obligado a permitir que se le practique prueba de alcoholemia y/o cualquiera otra prueba técnica por parte de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, o el tercero autorizado por ésta para el efecto, en el evento de que la Empresa tenga fundadas dudas sobre el estado de sobriedad del trabajador dentro de la jornada laboral. Entre las pruebas técnicas que puede usar el empleador se encuentran los alcoholímetros de soplar o etilómetros, etc.
28. Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones y procedimientos.
29. Realizar la labor que se la ha encomendado de acuerdo con los procedimientos establecidos para el cargo.
30. El uso del Internet y demás medios de comunicación suministrados por la empresa serán solo para efectos de desarrollar la labor contratada, para lo cual se realizarán auditorias de sistemas cuando **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S** así lo considere.
31. Tener instalados en su equipo de cómputo solo programas de software certificados por el Departamento de Sistemas de la Compañía; cualquier programa de software diferente a los instalados será de plena responsabilidad del trabajador, asumiendo directamente las consecuencias jurídicas que esto puede implicar, asumiendo en consecuencia los perjuicios que el trabajador llegare a causar a la empresa por el incumplimiento de esta obligación.
32. Abstenerse de utilizar el internet y los teléfonos móviles y fijos de la oficina para usos personales, salvo que exista una situación especial que así lo amerite, para lo cual se debe informar al jefe inmediato o al encargado del área.
33. Portar el carné de identificación suministrado por la empresa y acatar las restricciones de acceso a dependencias según indicaciones dadas.
34. Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el patrono suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo
35. Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosas, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos.
36. Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina preventiva y seguridad industrial de la empresa, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.
37. Acatar la POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS establecida por la Empresa.
38. Acatar la POLÍTICA DE USO DE CELULAR establecida por la Empresa
39. Acatar la POLÍTICA DE VESTUARIO establecida por la Empresa
40. Acatar y cumplir los requisitos, las normas y/o los procedimientos establecidos en las políticas emitidas por la Empresa y los lineamientos del Sistema de Gestión de la empresa.
41. Utilizar durante la jornada laboral la dotación suministrada por la compañía.
42. Dar un trato adecuado a los equipos de la empresa, ya que son un activo importante. Es responsabilidad de cada trabajador velar porque los equipos, implementos, instrumentos y útiles, se encuentren en buen estado.
43. Reportar cualquier daño que se presente con un equipo o con cualquier otro recurso de la empresa, inmediatamente a su jefe inmediato, para proceder con la reparación respectiva.
44. Abstenerse de realizar cualquier tipo de proselitismo político o religioso en general dentro de la empresa.

45. Conforme al orden jerárquico establecido por la empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, etc.
46. No consumir alimentos en los puestos de trabajo y depositar la basura en los cestos respectivos.
47. Guardar en todo momento el debido respeto, cortesía y amabilidad para con los clientes, así mismo para con los superiores, compañeros y público en general.
48. Marcar por sí mismo(a) el control que se establezca, tanto para las horas de entrada como para las de salida de la empresa.
49. Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por la empresa para el desempeño de sus funciones.
50. Hacer buen uso de servicios sanitarios, baños, zonas de cafetería, áreas comunes a las oficinas, contenedores y áreas comunes en los proyectos, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación.
51. Acoger, cumplir y hacer cumplir el Manual de Convivencia en toda su extensión.
52. Responder por las acciones que se originen a raíz del mal manejo de las claves de acceso o contraseñas, asignadas para uso.
53. Legalizar y devolver en el tiempo fijado los dineros entregados para desarrollar las funciones inherentes a su cargo.
54. Aceptar todo cambio de función u oficio que disponga el empleador cuando tales cambios no desmejoren las condiciones laborales del trabajador, ni desvirtúen el objeto del contrato inicial.
55. Informar a personal directivo las dificultades o anomalías que se presenten en la zona de trabajo o en el evento correspondiente.
56. Colaborar en la atención telefónica de las líneas de la empresa y atender de manera cordial y agradable al cliente tanto de manera personal como telefónica.
57. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, descripción de oficios, pacto colectivo, e informes de cartas o circulares.
58. Las demás establecidas en el artículo 58 del código laboral.
59. Cumplir y acatar las políticas, procedimientos, manuales y directrices adoptados por la Empresa en materia de ética empresarial, prevención del soborno, corrupción, fraude, conflictos de interés, lavado de activos, financiación del terrorismo, protección de datos personales y demás programas de cumplimiento implementados por la organización.
60. Así mismo, el trabajador deberá actuar con integridad y transparencia en el desarrollo de sus funciones, abstenerse de ofrecer, prometer, solicitar, autorizar o recibir cualquier beneficio indebido para sí o para terceros, reportar oportunamente cualquier situación que pueda constituir un acto de soborno, corrupción o conflicto de interés, y participar en las capacitaciones y actividades de sensibilización definidas por la Empresa.

ARTÍCULO 62. Se prohíbe a **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS 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:

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - d) El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952 pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50% del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente 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 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 63. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones de la Empresa los útiles de trabajo, los equipos, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, de drogas enervantes o bebidas alcohólicas. Tener en su cuerpo, al presentarse al trabajo y/o consumir las

mencionadas sustancias durante cualquier tiempo de la jornada laboral, alcohol y/o cualquier sustancia y/o droga psicoactiva y/o enervante que pueda producir dependencia. Aunque ciertas normas legales puedan permitir el uso personal de algunas de estas sustancias en ciertas dosis, su presencia en el cuerpo humano durante la jornada laboral es prohibida, expresamente en **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, debido a las actividades a las cuales se dedica la Empresa.

3. Conservar y/o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo salvo que medie autorización, previa, expresa y escrita del funcionario competente designado para estos efectos por **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**.
4. Incumplir o faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
8. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
9. Usar los útiles, herramientas o uniformes suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).
10. Utilizar, sin permiso de la empresa el nombre de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, en cualquier actividad que le pueda generar un beneficio personal o económico.
11. No se permite al trabajador organizar, coordinar, colaborar, asesorar, ni participar en el recaudo de cuotas de dinero (cadenas de préstamos), esporádicas o periódicas, que provengan de cualquiera de los empleados y que tengan como objeto ser fuente de recursos para ser prestados a los trabajadores. Tampoco se permite al trabajador recibir dinero prestado de esos fondos prohibidos en este Reglamento.
12. Hacer uso de software y/o equipos de comunicación no autorizados por la empresa en la ejecución de sus labores o en su puesto de trabajo.
13. Emitir comunicaciones por cualquier medio, colocar panfletos, avisos o circulares que atenten contra el buen nombre de la empresa, y/o dignidad de sus directivas y/o compañeros de trabajo.
14. Registrar datos falsos o contrarios a la realidad en los formatos suministrados por la empresa para el registro y control de información laboral y trabajos realizados dentro de la jornada laboral.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen los equipos, elementos, edificios o lugares de trabajo.
16. Dedicarse durante la jornada de trabajo a actividades diferentes a las propias de su labor, sin autorización de sus superiores.
17. Ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada laboral sin previa autorización o permiso de su jefe directo.
18. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.

19. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo, quienes participen en ella. La falta al trabajo es grave para todos los trabajadores de la empresa, especialmente cuando se trata de trabajadores vinculados a proyectos especiales de la empresa.
20. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas, o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellos, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
21. Utilizar los sistemas de radiocomunicaciones de la empresa e Internet en asuntos que no sean estrictamente del servicio.
22. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores o los clientes de la empresa o tomar parte en tales actos dentro de la misma.
23. Ejecutar acciones que perjudiquen a la empresa en sus intereses y buen nombre.
24. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
25. Suministrar información y/o permitir el acceso a ella y/o darle uso indebido a la misma y/o permitir la reproducción de información relacionada con el objeto social o confidencial de la empresa.
26. Retirar de los archivos físicos o virtuales de la empresa o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la empresa sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
27. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación o las cuentas, o los procedimientos de la empresa.
28. Mantener con personas extrañas a la empresa intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
29. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador, sin autorización expresa del empleador.
30. No aceptar ni acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos impartan para el desempeño del oficio.
31. Negarse a presentar informes o presentarlos con la intención de brindar una información errada o inexacta.
32. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio.
33. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.
34. No permanecer en la zona de trabajo que le sea asignada o ausentarse de la empresa durante el tiempo de labores, sin autorización expresa del empleador.
35. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización del empleador.
36. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la empresa.
37. Trabajar horas extras sin autorización expresa de la empresa.
38. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada sin autorización expresa del empleador.

39. Recibir visitas personales en las horas de trabajo sin justa causa y sin autorización expresa del empleador.
40. Suspender labores de trabajo antes de la hora indicada o llegar al trabajo después de la hora señalada para el inicio sin justa causa y sin previa autorización del empleador.
41. Abandonar el sitio de trabajo sin autorización del inmediato superior.
42. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa en horas hábiles de Trabajo sin justa causa y sin previa autorización del empleador.
43. Omitir o dejar de marcar por sí mismo el control que se establezca tanto para las horas de entrada como para las horas de salida de la empresa.
44. Usar los uniformes de la empresa cuando se encuentre fuera de la compañía y en horas no laborales sin justa causa y sin previa autorización del empleador.
45. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinarias, elementos, edificios, talleres o sitios de trabajo.
46. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
47. Usar los útiles, herramientas o información suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
48. Utilizar con fines diferentes para los cuales fue suministrado o asignado, lockers, muebles, inmuebles, implementos o sitios de trabajo.
49. Utilizar con fines diferentes para los cuales fueron suministrados el carné, los uniformes, dotación y demás distintivos de la empresa.
50. Manejar u operar vehículos o equipos que no le han sido asignados, sin justa causa y sin previa autorización del empleador.
51. Dañar material o equipos intencionalmente, o por falta de diligencia y cuidado.
52. Retirar materiales del almacén o empresa y repuestos de los equipos sin el cumplimiento de los procedimientos establecidos por la compañía.
53. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
54. Consentir o autorizar el transporte de objetos o carga sin el cumplimiento de los requisitos establecidos por la empresa.
55. Emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos o personas que prestan servicios para nuestros usuarios - clientes.
56. Originar, promover o tomar parte en altercados, discordias, discusiones o riñas de cualquier forma en las instalaciones de la empresa.
57. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que no sean producidos o autorizados por la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
58. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
59. Dormir en horas de trabajo dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.
60. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, y en horas laborales.
61. Impedir la requisa personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la empresa por el personal designado para ello.

62. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita del Empleador.
63. Entrar o salir por sitios diferentes a los fijados por la empresa.
64. Negarse, sin justa causa a prestar el servicio en los lugares que la empresa le asigne.
65. No guardar rigurosamente las normas legales sobre tránsito de automotores, de los vehículos que presten un servicio a la empresa.
66. No portar la licencia de conducción u otros documentos exigidos por las autoridades de tránsito, así como transportar personas, pasajeros u objetos no autorizados o recorridos no autorizados en vehículos que presten un servicio a la empresa.
67. Usar la dotación entregada por la empresa de manera inadecuada y en desaseo.
68. No comunicar en tiempo al Comité de Convivencia Laboral de la empresa, sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes de departamento o compañeros de trabajo, que puedan implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.
69. 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.
70. Verificar reuniones en los lugares de trabajo cualquiera que sea el objeto de ellas, sin previa autorización del respectivo superior.
71. Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante sus labores o con motivo o por causa de estas.
72. Permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a la empresa o sus representantes.
73. Dejar máquinas, motores o equipo eléctrico de oficina en movimiento después de terminar la jornada de trabajo o durante esta sin ser necesario.
74. Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
75. Ingresar a sitios en los cuales no se esté permitido el acceso, sin el previo permiso.
76. Al personal de vigilancia le es prohibido cualquier tipo de distracción que pueda implicar perjuicios para la empresa o sus trabajadores.
77. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la empresa o en uno de su propiedad que se encuentre al servicio de la empresa, cualquier software que no se encuentre con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
78. Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización de la gerencia.
79. Instalar licencias de software en equipos que no sean de su propiedad.
80. Incumplir lo establecido en las normas de uso de las tecnologías de información y comunicación, tales como políticas de correo, de los laboratorios, de los equipos de cómputo, de portales, entre otros)
81. Dar a conocer a personas no autorizadas por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de información, computadores o del sistema telefónico propios y de las entidades contratantes.
82. Ingresar equipos de cómputo a la empresa, sin el debido registro en las porterías de las sedes en las que la empresa tenga contrato.

83. Revelar cualquier tipo de información confidencial de la misma, así como divulgar y/o utilizar en beneficio propio o de terceros, documentos tales como: catálogos, especificaciones técnicas, cronogramas, planos, o cualquier otro tipo de documento de propiedad de la empresa y de cuyo uso indebido pueden generarse consecuencias comerciales, técnicas o de cualquier carácter para la misma. La violación a las anteriores prohibiciones se considera como faltas graves y pueden causar terminación del contrato de trabajo.
84. Violación de las Políticas de la Empresa.
85. El uso del Chat para actividades no laborales.
86. Abusar de los recursos de comunicación suministrados por la empresa.
87. La revelación de secretos o datos reservados de la empresa.
88. Recibir bonificaciones, bonos o premios de parte de los proveedores, cuando estos no han sido acordados y autorizados por la Gerencia.
89. Ofrecer, prometer, autorizar, solicitar o recibir, directa o indirectamente, dinero, dádivas, comisiones, regalos, favores, beneficios o cualquier ventaja indebida con el propósito de influir en una decisión comercial, contractual, administrativa o de cualquier otra naturaleza.
90. Participar, facilitar, encubrir o tolerar actos de soborno, corrupción, fraude, lavado de activos o financiación del terrorismo.
91. Omitir el reporte de hechos o situaciones de los que tenga conocimiento y que razonablemente puedan constituir una violación a las políticas de ética, transparencia o antisoborno de la Empresa.
92. Suministrar información falsa, alterar registros, documentos o soportes con el fin de ocultar actuaciones indebidas o incumplimientos de los sistemas de control y cumplimiento implementados por la Empresa.
93. Tomar represalias contra cualquier persona que, de buena fe, presente una denuncia o reporte una posible irregularidad a través de los canales establecidos por la Empresa.

CAPITULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 64. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. (artículo 114, CST).

ARTÍCULO 65. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, (emitida por la Corte Constitucional), a los trabajadores se les dio conocimiento y participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones disciplinarias, así como su procedimiento sancionatorio. Las sanciones impuestas a los trabajadores de la empresa serán:

- a. **MULTA:** Las multas que se prevén sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, no pueden exceder de la quinta 1/5 parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

- b. **LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO:** Consiste en el llamado escrito desde la Dirección de Área, por incurrir el trabajador en una falta leve según se detalla más adelante.
- c. **SUSPENSIÓN DEL TRABAJO:** Consiste en una sanción que impide que el trabajador ejerza sus funciones por un término establecido y dependiendo de la falta cometida. Esta sanción implicará prescindir del pago de salario correspondiente durante ese lapso afectando el pago de la liquidación.
- d. **FALTA GRAVE:** Consiste en la violación por parte del trabajador de las obligaciones, prohibiciones y las contempladas en el cuadro de faltas y sanciones disciplinarias cuando ya se hubieren agotado las sanciones respectivas siendo reincidente en la falta o, la violación de la falta en primera instancia si así lo amerita. Esta causal dará por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

Las Faltas que implican multa, sanción de amonestación escrita, suspensión del contrato de trabajo o terminación del contrato de trabajo, son las que a continuación se detallan, sin perjuicio de las demás causales legales de terminación establecidas en los contratos de trabajo:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
1. El retardo hasta de 10 diez minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa	Multa de la décima parte del salario de un día (Art 113 CST) y Llamado de atención por escrito.	multa de la quinta parte del salario de un día (Art 113 CST) y Llamado de atención por escrito.	FALTA GRAVE	
2. 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.	Suspensión en el trabajo hasta por tres días	FALTA GRAVE		
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos meses	FALTA GRAVE	
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE	
5. Salir de las dependencias de la Empresa durante las horas de trabajo sin autorización previa	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE	

6. Cambio en el horario de trabajo asignado sin autorización.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE
7. No acatar las indicaciones del jefe inmediato, siempre que éstas no lesionen su dignidad	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE
8. Realizar trabajos diferentes a los propios de su oficio, sin la debida autorización	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE
9. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, ventas o juegos de azar, dentro de las instalaciones	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE
10. Perder el tiempo o entorpecer el trabajo de otros	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE
11. El uso inadecuado de la red corporativa, los sistemas y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) y celular asignado por la empresa	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE
12. Faltar al respeto a los visitantes, empleados o clientes de la empresa	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE	
13. Actuar de forma amenazante, grosera e irrespetuosa en el momento en que se realice un procedimiento de descargos	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE	
14. Hacer mal uso o dañar las herramientas y equipos de trabajo de la empresa	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE	
15. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	FALTA GRAVE		
16. No trabajar de acuerdo con la metodología y sistemas definidos	Llamado de atención por	Suspensión en el trabajo	Suspensión en el trabajo	FALTA GRAVE

por la empresa.	escrito.	hasta por ocho días	hasta por dos (2) meses	
17. No informar sobre faltas o acciones indebidas, cometidas por algún trabajador en contra de la empresa, siendo conocedor de las mismas.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE	
18. No usar el uniforme adecuadamente.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE
19. No asistir a conferencias, charlas y capacitaciones programadas por la empresa en el horario laboral, sin la debida justificación.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE
20. El incumplimiento en lo dispuesto en la rendición de cuentas de su cargo por recurrencia en el seguimiento mensual realizado.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE	
21. No allegar los soportes de la incapacidad médica legalmente otorgada por la entidad de seguridad social que corresponda, ante la Empresa en un término máximo de dos días.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE	
22. No someterse al tratamiento que ordene el médico tratante, o no cumplir con los exámenes, recomendaciones, tratamientos preventivos o curativos que se le hayan indicado.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho días	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE	
23. Violación grave por parte del trabajador, a juicio del Empleador, de las obligaciones contractuales y/o reglamentarias y/o legales, incluyendo las normas vigentes sobre el Sistema de Gestión Integrado (SIG).	FALTA GRAVE			
24. Tener en su cuerpo, al presentarse al trabajo y/o consumir durante cualquier tiempo de la jornada laboral, alcohol y/o	FALTA GRAVE			

cualquier sustancia y/o droga psicoactiva y/o enervante que pueda producir dependencia.				
25. Realizar las siguientes actividades en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral por primera vez: 1. Cualquier acto de carácter sexual con compañeros de trabajo, clientes y o cualquier persona. 2. Acceder a páginas de contenido sexual. 3. Realizar conductas de acoso sexual a compañeros de trabajo, jefes o clientes. 4. Hacer uso de palabras obscenas para dirigirse a compañeros de trabajo, jefes y clientes	FALTA GRAVE			
26. Negarse a que se le realice o practique la o las pruebas técnicas o exámenes médicos necesarios para determinar el estado de sobriedad dentro de la jornada laboral.	FALTA GRAVE			
27. Desacatar total o parcialmente, las medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como las condiciones dispuestas para el manejo del medio ambiente laboral y el control de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.	FALTA GRAVE			
28. Utilizar sin permiso de la empresa el nombre de TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S , en cualquier actividad que le pueda generar un beneficio personal o económico.	FALTA GRAVE			
29. No acatar la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas establecida por la Empresa.	FALTA GRAVE			
30. No acatar la política de uso de celular establecida por la Empresa.	FALTA GRAVE			
31. No acatar la política de	FALTA GRAVE			

vestuario establecida por la Empresa.				
32. No acatar las demás políticas establecidas por la Empresa	FALTA GRAVE			
33. Agredir físicamente a otra persona durante las horas de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.	FALTA GRAVE			
34. Incumplimiento de las metas definidas por la Empresa.	FALTA GRAVE			
35. Haber presentado certificaciones falsas de admisión, o haber suministrado datos falsos en el formulario de solicitud de empleo.	FALTA GRAVE			
36. Adulterar cualquier documento de la empresa o para ser entregado a la misma.	FALTA GRAVE			
37. Usar el carné de identificación de otro trabajador o facilitar el propio carné para que otro lo utilice.	FALTA GRAVE			
38. Obtener de la empresa dineros en calidad de préstamos mediante información falsa.	FALTA GRAVE			
39. Todo acto de violencia física o verbal, injuria a malos tratamientos que incurra el trabajador, dentro y fuera del servicio en contra de socios, funcionarios, empleados o trabajadores de la empresa, o en contra de miembros de la familia o de cualquiera de estas personas.	FALTA GRAVE			
40. Provocar, instigar, reñir o pelear en horas de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo, que puedan afectar el nombre de la empresa.	FALTA GRAVE			
41. Toda falta de honradez que	FALTA GRAVE			

el trabajador comenta en sus relaciones con la empresa o con los trabajadores, proveedores y clientes de ella.				
42. Negarse a cumplir los exámenes y las citas médicas que le sean ordenadas por la empresa dentro de la jornada laboral.	FALTA GRAVE			
43. Prestar enseres, materias primas, máquinas o herramientas de propiedad de la empresa, para trabajos particulares sin tener autorización de ello.	FALTA GRAVE			
44. No reportar de manera inmediata la ocurrencia de accidentes de trabajo	FALTA GRAVE			
45. No atender al personal de la Empresa y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Empresa cuando de forma grave afecta a la Empresa.	FALTA GRAVE			
46. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo.	FALTA GRAVE			
47. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos e infraestructura de la empresa y las zonas de trabajo.	FALTA GRAVE			
48. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la Empresa o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Empresa	FALTA GRAVE			
49. La omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.	FALTA GRAVE			
50. Toda falta, falla,	FALTA GRAVE			

incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la empresa.				
51. La no utilización durante las labores del equipo y elementos de protección personal, y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.	FALTA GRAVE			
52. Utilizar el vehículo para fines diferentes a la labor encomendada sin autorización del empleador.	FALTA GRAVE			
53. Las quejas de servicio presentadas por los clientes de la empresa en las diferentes áreas.	Cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa Llamado de atención por escrito.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 día.	Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses	FALTA GRAVE
54. La pérdida de un cliente o la causación de cualquier perjuicio respecto a estos, por las conductas que por acción u omisión sean endilgables al trabajador, en el desempeño de sus funciones o cumplimiento de sus obligaciones.	FALTA GRAVE			
55. Engañar a la Empresa en relación con el uso y justificación de los permisos remunerados provenientes de incapacidades o asuntos de la Seguridad Social	FALTA GRAVE			
56. El hecho de que el trabajador se apropie indebidamente de prendas, bienes, objetos o dinero de los compañeros	FALTA GRAVE			

de trabajo o superiores, o de la Empresa				
57. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes o usuarios de la Empresa aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles regalos o dinero de cualquier clase sin la previa autorización escrita de la Empresa.	FALTA GRAVE			
58. Utilizar los elementos e instalaciones de la Empresa o de los clientes, cualquiera que ellos sean, para producción de insumos personales o para asuntos personales diferentes a los usos laborales, bien sea en horas laborales o no	FALTA GRAVE			
59. La responsabilidad comprobada del trabajador en el descuadre del inventario físico de la Empresa, o de la caja registradora o caja menor, aunque el trabajador reconozca el valor del mismo.	FALTA GRAVE			
60. Alterar cualquier tipo de datos en el sistema de información o cualquier documento oficial de TEA (nominas, FUEC, planillas, etc.) buscando beneficiarse con el resultado.	FALTA GRAVE			
61. Propiciar accidentes y/o incidentes a sus compañeros de trabajo por estar realizando actividades diferentes a las propias de su función.	FALTA GRAVE			
62. Revelar cualquier tipo de información confidencial de la misma, así como divulgar y/o utilizar en beneficio propio o de terceros, documentos tales como: catálogos, especificaciones técnicas, cronogramas, planos, o cualquier otro tipo de documento de propiedad de la empresa y de cuyo	FALTA GRAVE			

uso indebido pueden generarse consecuencias comerciales, técnicas o de cualquier carácter para la misma.				
63. Apropiarse, retener o sustraer en forma indebida dineros, valores y otros bienes que por razón de su oficio en la empresa tenga que manejar, lleguen a sus manos o sean elementos de trabajo.	FALTA GRAVE			
64. Inexactitudes o fraude comprobado en el reporte o legalización de reembolsos, pagos de parqueadero, pago de hospedaje, lavado de vehículo y demás gastos relacionados con el desarrollo de la labor.	FALTA GRAVE			
65. Participar, facilitar, encubrir o tolerar actos de soborno, corrupción, fraude, lavado de activos o financiación del terrorismo.	FALTA GRAVE			
66. Omitir el reporte de hechos o situaciones de los que tenga conocimiento y que razonablemente puedan constituir una violación a las políticas de ética, transparencia o antisoborno de la Empresa.	FALTA GRAVE			
67. Suministrar información falsa, alterar registros, documentos o soportes con el fin de ocultar actuaciones indebidas o incumplimientos de los sistemas de control y cumplimiento implementados por la Empresa.	FALTA GRAVE			
68. Tomar represalias contra cualquier persona que, de buena fe, presente una denuncia o reporte una posible irregularidad a través de los canales establecidos por la Empresa.	FALTA GRAVE			

ARTÍCULO 66. En relación con las multas y suspensiones disciplinarias de que trata el artículo 61, se deja claramente establecido que no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Igualmente, el valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumpla sus obligaciones.

ARTÍCULO 67. CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las faltas previstas en el presente artículo.

CAPITULO XVII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 68. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El régimen disciplinario se aplicará a todos los colaboradores de la empresa, con el fin de asegurar la eficiencia y calidad en la prestación de los servicios, así como la preservación de la moralidad, responsabilidad y buena conducta, y de que a éste se le respete el debido proceso, el derecho de defensa y la presunción de la buena fe.

ARTÍCULO 69. DEFINICION. Constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a acción e imposición de la sanción correspondiente, el incumplimiento de los deberes, el abuso o extralimitación de los derechos y funciones, la violación de las prohibiciones e incurrir en impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.

ARTÍCULO 70. DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se aplicarán las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se aplicará el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador(a)
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador(a) pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el case, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

ARTÍCULO 71. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

PARÁGRAFO 1. En lo relacionado con las justas causas de terminación unilateral de contrato por parte del empleador en principio son causales directas de terminación del contrato, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no obstante, en lo relacionado con el numeral 9 del mismo artículo se dará estricto cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1373 de 1966 que regula el procedimiento para ésta causal, el empleador deberá requerir primero al trabajador y de no evolucionar lo llamará a diligencia de descargos, expresamente la norma indica:

(...)

Decreto 1373 de 1966

(...)

El empleador debe requerir al trabajador por escrito dos veces por lo menos, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho días. Si considera que aún subsiste el deficiente rendimiento, le presentará un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, con el fin de que aquel pueda presentar descargos.

Dicho cuadro comparativo de rendimiento se debe aplicar a quienes tienen condiciones iguales, no disímiles, pues de lo contrario el empleador vulneraría derechos constitucionales que son de obligatoria aplicación para todos.

(...)

PARÁGRAFO 2. Todo trabajador, en especial aquellos que desempeñen cargos directivos en **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**, que tengan conocimiento de una falta disciplinaria, están en la obligación de comunicarla inmediatamente por escrito al jefe inmediato del trabajador, quien a su vez le comunicará a la Gerencia. El directivo antes de aplicar la sanción debe dar oportunidad al trabajador inculcado, asistido por dos compañeros de trabajo, si así lo desea. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115). En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.**, de imponer o no la sanción definitiva.

PARÁGRAFO 3. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO 4. La iniciación de las investigaciones preliminares por parte de **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, no constituyen procesos disciplinarios. En esta fase preliminar se podrán solicitar explicaciones al trabajador sobre hechos de interés del empleador y recaudar pruebas.

ARTÍCULO 72. Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. (...)

PARAGRAFO 1: Los requerimientos establecidos en el artículo anterior, serán realizados por el jefe directo del trabajador. Este deberá reunirse con el trabajador y una vez explicado los motivos del requerimiento dejará por escrito el mismo estableciendo el tiempo que se le dará al trabajador para mejorar el rendimiento.

PARAGRAFO 2: El tiempo establecido entre un requerimiento y otro dependerá de los parámetros de evaluación y esquemas de productividad fijados en cada área. Estos podrán realizarse en un lapso de 8, 15 o 30 días.

PARAGRAFO 3: Si una vez realizados los requerimientos al trabajador el bajo rendimiento persiste, el jefe directo enviará un informe a la gerencia general, mostrando los resultados obtenidos después de los requerimientos, realizando un comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, de esta información se le dará traslado al trabajador para que rinda los descargos respectivos con el fin de agotar el procedimiento disciplinario.

CAPITULO XVIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 73. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Director, o, coordinador de área y/o Presidente de Comité de Convivencia quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 74. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo en caso de existir.

CAPITULO XIX
LEY 1010 DE 2006
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 75. En la empresa **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S** se respeta, se acata y se acoge el texto completo de la ley 1010 de 2006 sobre la prevención, corrección y sanciones para el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

ARTÍCULO 76. Dentro de las funciones de los comités se establecerá y se le asignaran las correspondientes a la prevención, fomento y divulgación de los temas relacionados al acoso laboral.

ARTÍCULO 77. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 78. MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

ARTÍCULO 79. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de

- laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
 - l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
 - m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
 - n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley Procesal Civil.

ARTÍCULO 80. Sin tener en cuenta la cantidad de conductas, una sola de ellas con carácter hostil, se entenderá como acoso laboral teniendo en cuenta la causalidad entre la acción y la ofensa la dignidad, la integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales del trabajador.

ARTÍCULO 81. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) 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;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) 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 mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los Reglamentos y Cláusulas de los contratos de trabajo.
- i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación.

ARTÍCULO 88. Se entenderá como conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción, pasión excusable, ira o intenso dolor.
- c) Procurar disminuir o anular las consecuencias.
- d) Reparar discrecionalmente el daño que se causó, x aunque no sea total.
- e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido.
- f) Los vínculos familiares o afectivos.
- g) Cuando exista manifiesta o velada provocación por parte del empleado.
- h) Cualquier circunstancia análoga debidamente probada.

PARÁGRAFO 1. El estado de emoción o pasión excusable no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 89. Se tendrá como conductas agravantes:

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

PARÁGRAFO1: En desarrollo del propósito a que se refiere el capítulo, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTÍCULO 90. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de

manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que 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 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 3. Este comité se reunirá por lo menos de forma bimestral, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutivas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 - 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, por medio de la línea ética, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 - 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 - 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

PARÁGRAFO 1. El presente capítulo ha sido materia de divulgación entre los trabajadores de la empresa en forma presencial mediante una amplia explicación de su contenido, elaborándose la correspondiente acta con la firma de los participantes, recibiendo las opiniones y consideraciones pertinentes.

PARÁGRAFO 2. Según lo dispuesto por la parte final del parágrafo primero del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del reglamento de trabajo han sido escuchadas por los empleadores sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO 3. Sobre la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores, se dejó constancia suscrita por el representante legal de la empresa, en desarrollo del principio de la buena fe, la que se anexa al presente Capítulo.

CAPITULO XX

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral

ARTÍCULO 91. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

En las entidades públicas y las empresas privadas con menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadoras y uno (1) del empleador.

En el caso de las entidades públicas y las empresas privadas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

La empresa designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

ARTÍCULO 92. Comités de Convivencia Laboral en los Centros de Trabajo. Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 93. Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 94. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a protegerá los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

No.	Función	Plazo
1	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario (ampliable 10 días con justificación; máximo 15 días)
3	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario después de escuchar a las partes (ampliable 10 días con justificación; máximo 15 días)
5	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6	En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales (sector público); en el sector privado informar a la alta dirección, cerrar el caso y la persona podrá acudir al inspector de trabajo o al juez competente.	Remisión máximo quince (15) días calendario una vez verificado el incumplimiento
7	Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y diez (10) días calendario

8	Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual
9	Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, para presentar a la alta dirección.	Trimestral / Anual
10	Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

ARTÍCULO 95. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral

ARTÍCULO 96. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas
9. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

ARTÍCULO 97. Reuniones Ordinarias. El Comité de Convivencia Laboral, se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos, establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

PARÁGRAFO 1. Reuniones Extraordinarias. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

ARTÍCULO 98. Procedimiento preventivo. El procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones:

Paso	Acción	Plazo máximo
1	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas donde se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	5 días calendario
2	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales donde se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	5 días calendario (prorrogable a 10, máximo 15)
3	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	5 días calendario
4	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promover compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva, y formular un plan de mejora concertado que ayude a construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando siempre el principio de confidencialidad.	5 días calendario (prorrogable a 10, máximo 15)
5	En caso de que no se logre un acuerdo, no se cumplan las recomendaciones o persista la conducta, remitir la queja a la Procuraduría o a las Personerías (sector público); en el sector privado informar a la alta dirección, cerrar el caso y el trabajador podrá acudir al inspector de trabajo o al juez competente.	15 días calendario desde verificado el incumplimiento

6	Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados del Comité y los informes requeridos por los organismos de control.	Informe anual / según requerimientos
---	---	--------------------------------------

ARTÍCULO 99. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados. Las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión del talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, establecidas en el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores.

ARTÍCULO 100. El trabajador que haya denunciado frente a las autoridades un eventual caso de acoso laboral no podrá ser despedido sin justa causa dentro de los (6) meses siguientes a la queja. En caso de presentarse un despido, este carece de eficacia siempre y cuando se hayan probado los hechos de la queja. Se entenderá en el mismo sentido, para aquellos que intervienen en el proceso en calidad de testigos del quejoso.

ARTÍCULO 101. Recursos para el funcionamiento del Comité: Para garantizar el cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, las entidades públicas y empresas privadas, deben realizar las siguientes acciones:

1. Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.
2. Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
3. Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 102. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se recibía la queja formal.

ARTÍCULO 103. Reglamento de funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento. El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todos los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTÍCULO 104. El actuar de los Comités de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.

CAPITULO XXI

TELETRABAJO

ARTÍCULO 105. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. La empresa podrá adoptar esta modalidad para lo cual implementará política específica que reglamentará el Teletrabajo conforme a ley 1221 de 2008, Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo y sus modificaciones en el decreto 1227 de 2022 Ministerio de Trabajo, así como cualquier otra que modifique, sustituya, derogue total o parcialmente las normas anteriormente referidas.

La empresa podrá implementar la modalidad autónoma y suplementaria contenidas en la Ley 1221 de 2008 o cualquier norma que la complemente, sustituya, modifique, derogue.

Teletrabajo Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.

Teletrabajo Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

ARTÍCULO 106. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR. Para efectos del presente reglamento 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.

EI TELETRABAJADOR es la persona que, en 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. (Artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 107. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

PARÁGRAFO 1. En caso de contratar o vincular por primera vez a un TELETRABAJADOR, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la empresa, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser TELETRABAJADOR. Si previamente existe 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 anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. (Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 108. IGUALDAD DE TRATO. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública. (Artículo 2.2.1.5.4 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 109. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. (Artículo 2.2.1.5.5 del Decreto 1072 de 2015): El TELETRABAJADOR estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

- a. En los computadores asignados por la empresa sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por dicho Empleador, o adquiridos legalmente por la empresa.
- b. Los computadores asignados por la empresa sólo podrán ser utilizados por los TELETRABAJADORES y en las labores asignadas.
- c. Los TELETRABAJADORES no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de la empresa o de un tercero.
- d. Almacenar únicamente información de la empresa.
- e. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información. Se prohíbe acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
- f. Utilizar la red de Internet dispuesta por la empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.
- g. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por la empresa únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- h. El TELETRABAJADOR no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de la empresa 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 la empresa 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.

- i. De igual forma el TELETRABAJADOR no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del TELETRABAJO contratado.
- j. 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.
- k. El TELETRABAJADOR no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su empleador.

ARTÍCULO 110. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. Los TELETRABAJADORES deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

ARTÍCULO 111. Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de la empresa al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia. (Artículo 2.2.1.5.7 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 112. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las obligaciones de la empresa y del TELETRABAJADOR en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, la empresa deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo las condiciones especiales para que opere el TELETRABAJO en la empresa. (Artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 113. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. Las Administradoras de Riesgos Laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas al programa de seguridad y salud en el trabajo a las características propias del TELETRABAJO.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los TELETRABAJADORES, y suministrarla al TELETRABAJADOR y a la empresa. (Artículo 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 114. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través de la empresa en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Trabajo, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el TELETRABAJADOR, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

ARTÍCULO 115. La empresa deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTÍCULO 116. AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES. (Artículo 2.2.1.5.10 del Decreto 1072 de 2015). Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al TELETRABAJADOR, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR a petición del empleador prolongue la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por la empresa.

ARTÍCULO 117. De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en la empresa.

1. El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:
 - a. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
 - b. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
 - c. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
 - d. Disminuir el ausentismo laboral.
 - e. Mejorar los procesos laborales en la empresa.
 - f. 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.
2. Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:
 - a. Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.
 - b. Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
 - c. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 118. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XXII

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTÍCULO 119. Dentro de la empresa se contempla con la política para la prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, cuya finalidad es proteger a todos los trabajadores, trabajadoras y prestadores de TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S – TEA de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, y ofrece una ruta de denuncia y de acción cuando estos casos se lleguen a presentar, con el propósito de que los trabajadores, trabajadoras y prestadores de la empresa, conozcan cómo actuar de manera preventiva y correctiva ante situaciones de acoso sexual laboral.

➤ **MECANISMOS DE PREVENCIÓN.**

Para prevenir y evitar las posibles situaciones constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral, TEA:

- ✓ Realizará acciones de divulgación de la presente política en los distintos medios de comunicación interna de los que dispone.
- ✓ Realizará acciones de sensibilización y concientización a los trabajadores y prestadores.
- ✓ Se incluirá la presente política en los contratos de trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, incluyendo el incumplimiento de esta como una falta grave.

○ **Rutas de acción.**

Existen dos (2) rutas de acción que pueden ser utilizadas por toda persona que considere que está siendo víctima de acoso sexual laboral.

RUTA INTERNA: Cualquier trabajador, trabajadora o prestador que considere esté siendo víctima de acoso sexual en el ámbito laboral, TEA SAS pone a disposición a el Comité de Convivencia, para hacer las correspondientes denuncias guardando por completo el anonimato y confidencialidad de las víctimas. Dichas denuncias se remitirán a la línea ética establecida por la empresa.

Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente por el equipo de análisis debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde, quién y adjuntando los soportes en caso de tenerlos.

TEA, garantizará los derechos de las víctimas, y establecerá mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia. Del mismo modo se implementará las garantías que este a nuestra disposición de protección inmediata para evitar un daño irremediable.

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del trabajador o trabajadora y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

ROL DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA: El acoso sexual es una conducta no querellable y no conciliable por lo tanto el Comité de Convivencia Laboral no debe sugerir su conciliación. Dado que las conductas de acoso sexual laboral trascienden al ámbito penal, la presunta víctima deberá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación. TEA, se encargará exclusivamente de las acciones disciplinarias internas.

RUTA EXTERNA ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES

Por ser un delito, se le informará a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación. TEA remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

El procedimiento interno podrá concurrir de forma paralela con el proceso penal y tomará una decisión con base en las etapas y términos establecidas en el Reglamento de Trabajo.

CAPITULO XXIII POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, RESPETO A LA DIVERSIDAD Y PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.

ARTÍCULO 120. Dentro de la empresa se contempla la política de equidad de género, respeto a la diversidad y prevención de la discriminación creada para fomentar y afianzar las relaciones laborales a partir del respeto, la igualdad de género, diversidad, Inclusión y la prevención de la Discriminación por motivos de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, la cual definirá e implementará acciones que promuevan una cultura incluyente respecto a la pluralidad de formas, estilos de vida y acciones que conlleven a comportamientos asociados al respeto por la diferencia, a la inclusión, a la igualdad, a la no discriminación y al reconocimiento de la diversidad.

CAPITULO XXIV PUBLICACIONES

ARTÍCULO 121 De acuerdo con los artículos 17 y 22 de la Ley 1429 de 2010 que modificaron el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo ha sido publicado por **TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S**, en dos lugares diferentes del sitio de trabajo y ha sido puesto en conocimiento de los trabajadores quienes firman en constancia de lo anterior el día primero (1) de Junio de 2026.

La organización sindical si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del C. S. del T.

Si no hubiere acuerdo, el Inspector del Trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones, o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes necesarios para garantizar el respeto a la normatividad laboral vigente, so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el S.M.L.M.V.

Transcurridos los quince (15) días hábiles siguientes al de la publicación del presente Reglamento en la Cartelera de la empresa, debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXV

VIGENCIA

ARTÍCULO 122. El presente Reglamento entra en vigor a partir de los ocho (8) días después de finalizado el término de su publicación en cartelera, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento, en concordancia con el artículo 120 del C.S.T., modificado por el art 22 de la Ley 1429 de 2010 y art. 121 del C.S.T.

CAPITULO XXVI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 123. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXVII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 124. 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 fuere más favorables al trabajador. (Artículo 109, C.S.T.).

Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia.

FECHA: 1° de Junio de 2026 (Versión 05).

DIRECCIÓN: Calle 52 A # 85-22.

TELÉFONO: 256 5883

JENISLISBED PACHÓN SOTO.

Representante Legal.

TRANSPORTES ESPECIALES ALIADOS S.A.S.

(Documento Original Firmado)