



Tu  
**Terminal**

Terminal de Transporte de Pitalito S.A.

NIT. 800.130.464-3

*lo nuestro a tu servicio!*

<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.</b>		
<b>CÓDIGO TT-RIT 002</b>	<b>EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017</b>	<b>VERSIÓN: 02 - 2017</b>

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.**

**PITALITO – HUILA  
MAYO DE 2017**

<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
<b>Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo</b>	<b>Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General</b>	<b>Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente</b>
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 040 DE 2017  
(Mayo 22 de 2017)**

“Por medio del cual se adopta el Reglamento Interno de Trabajo de la Terminal de Transporte de Pitalito S.A.”

**PREÁMBULO**

Con el fin de establecer un ordenamiento en las actividades de toda empresa, el Código Sustantivo del Trabajo establece la elaboración y socialización de un reglamento que dicte de forma eficiente la convivencia laboral y permita la resolución de conflictos de la mejor manera posible.

El **TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.** acoge esta directriz y presenta el Reglamento Interno de Trabajo, actualizado a las modificaciones que han surgido en materia laboral, estableciendo así las “reglas de juego” entre la empresa y sus colaboradores.

Esta normativa interna entrará en vigencia a partir de la aprobación por parte de la Gerencia y publicada en un lugar visible de la organización.

Es de acotar, que luego de ser socializado con el personal del **TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.**, será acogido bajo la premisa de un clima de cordialidad, conciliación y aplicabilidad de la normativa expresada en este documento.

Con la adopción de éste reglamento, el **TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.**, busca fortalecer los valores empresariales que han echado raíces desde su inicio, tales como transparencia, equidad, eficiencia, efectividad, etc., los cuales permiten fijar un norte de crecimiento económico y desarrollo humano dentro y fuera de la empresa.

**CAPITULO I**

**ARTICULO 1°.** El presente Reglamento Interno de Trabajo, es establecido por la empresa denominada **TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.**, con NIT **800.130.464-3**, ubicado en la Carrera 4 N° 3-15, Barrio Tequendama, jurisdicción del Municipio de Pitalito

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

Departamento del Huila y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

## CAPITULO II

**ARTÍCULO 2°. CONDICIONES DE ADMISION.** Quien aspire a ser trabajador de la empresa denominada **TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.**, deberá presentar hoja de vida actualizada, para que de esta forma pueda ser registrado como aspirante.

A la hoja de vida presentada deberá acompañar los siguientes documentos:

- a. Certificado del último empleador, en el que indique el tiempo de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado.
- b. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad, según sea el caso.
- c. Fotocopia del Registro Único Tributario RUT, actualizado.
- d. Certificado expedido por una institución de formación profesional, tecnólogo, técnico o bachiller, en el caso de ser necesario confrontar su aptitud o que se requiera con conocimientos específicos.
- e. Los menores de 18 años, deberán presentar la autorización escrita del Ministerio del Trabajo o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de su representante legal, y siempre que se cumpla con lo dispuesto en el Artículo 171° del C.S.T. El menor puede recibir directamente el salario y llegado al caso, ejercitar las funciones legales pertinentes. Además lo estatuido en la Resolución No.1677 de 2009, proferida por el Ministerio de la Protección social.
- f. Recomendaciones por dos personas honorables, sobre su conducta, e idoneidad para el desempeño de sus labores.
- g. Las demás que requiera la empresa sin que contraríe las disposiciones de Ley.

**ARTICULO 3°.** La Empresa puede admitir mediante la renuncia debidamente aprobada por parte de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo las prestaciones sociales respectivas, a los trabajadores afectados de invalidez o enfermedad existente en el momento de entrar a su servicio, de conformidad con los artículos 340, 341 y 342 del C.S.T., y de las disposiciones que los reglamentan.

Elaborado por: <b>Iván Fernández Zúñiga</b> Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Revisado por: <b>Leidy Marcela Hoyos Neuta</b> Secretaria General	Aprobado por: <b>Jorge Antonio Peña Sánchez</b> Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTICULO 4°. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla información 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 u ocupación 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 dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituya salario.

Para dar cumplimiento con lo establecido en la Ley, La Empresa Terminal de Transporte de Pitalito S.A., se acoge a lo establecido en los artículos 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 del Capítulo II del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo.** En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente Ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**ARTICULO 5°. RECONOCIMIENTOS PARA EFECTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL IMPARTIDA DIRECTAMENTE POR LA EMPRESA.** Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a los aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciera, se entenderá aprobada la solicitud.

En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos o indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**Parágrafo 1.** Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el SENA, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

**Parágrafo 2.** Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

**Parágrafo 3.** Las empresas que reciban autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares.

En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

**ARTICULO 6°. TRABAJADORES CON LIMITACIONES.** Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que están obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista.

**PARÁGRAFO.** La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. (Ley 361 de 1997)

### CAPITULO III

**ARTICULO 7°. PERIODO DE PRUEBA.** La empresa podrá estipular en sus contratos de trabajo, el período de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del empleador las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 8°.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entiendan regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTÍCULO 9°.** El período de prueba no puede exceder de dos (02) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre el empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 7°. Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 10°.** Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del patrono, con su consentimiento expreso o tácito, por este sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste consideran 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. (Art. 76° a 80° del C.S.T)

#### CAPITULO IV

**ARTICULO 11°. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.** 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 que se refiere a las indicadas en el inciso dos del artículo 223 del C.S.T. El auxilio monetario de que tratan los artículos 227 y 228 del C.S.T., por enfermedad no laboral, solamente se aplicará a los menores de 18 años que sean trabajadores accidentales o transitorios.

#### CAPITULO V

#### HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 12°.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la empresa **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** son las que a continuación se mencionan:

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

### Personal Administrativo

LUNES A VIERNES	08:00 AM a 12:30 M 02:00 PM a 06:00 PM
-----------------	---

### Personal Operativo

TURNOS de 8 Horas	24 Hrs. al Día
-------------------	----------------

**PARÁGRAFO 1:** Para las empresas que laboran el día domingo: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789 del 2002. Por tal razón las personas que laboren dos (2) domingos al mes tendrán un día compensatorio a la semana según lo estipulado en el Artículo 180.

**TRABAJO EXCEPCIONAL.** Modificado por el art. 30, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

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

**PARÁGRAFO 3: JORNADA ESPECIAL.** En las empresas, factorías, o nuevas actividades establecidas desde el 1° de Enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (06) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

ordinaria de trabajo, respetando el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado

El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador contratarlo para la ejecución de dos (02) turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**PARÁGRAFO 3: JORNADA FLEXIBLE.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 48 horas, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) 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 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am a 10:00 pm. (Ley 789 de 2002, art. 51).

**ARTÍCULO 13°.** Del horario anterior quedan exceptuados:

- En los trabajos autorizados para menores de 18 años, las labores no pueden exceder de 6 horas diarias, de acuerdo con el artículo 161 del C.S.T.
- Los que desempeñan cargo de dirección, confianza y manejo, deberán laborar lo que sea necesario para el cumplimiento de sus deberes.

**ARTICULO 14°.** EL número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del patrono sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor o caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente sean indispensables trabajos de urgencias que deben efectuarse en las máquinas de dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta aplicación constituye trabajo suplementario de sus horas extras.

**ARTICULO 15°.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la Empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de 8 horas diarias, o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de 8

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

horas diarias ni de 48 horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario ni de horas extras.

## CAPÍTULO VI

### HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTICULO 16°.** El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 A.M. y las 10:00 P.M., y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 P.M. y las 6:00 A.M. (Art. 160° C.S.T.)

**ARTÍCULO 17°.** El trabajo complementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. (Art. 159° C.S.T.)

**ARTICULO 18°.** El trabajo complementario o de horas extras, a excepción en los casos señalados de los artículos **22 y 23** de éste reglamento, sólo podrá efectuarse en dos horas diarias mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo, o de una autoridad delegada por éste. Siempre que la empresa en vista de ésta autorización ordene efectuarlo en caso necesario.

#### **ARTÍCULO 19°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.**

El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa en cada caso así:

1. Si es diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. Si es nocturno con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la empresa en su caso, con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.
4. El trabajo en domingo o en días de fiesta se remunerara con el recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicios del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

**ARTICULO 20°.** Cada uno de los recargos a que se refieren los numerales anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

**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. (Art. 134°, ord, 2 C.S.T.)

<b>Elaborado por:</b> Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	<b>Revisado por:</b> Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	<b>Aprobado por:</b> Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**PARAGRAFO:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**ARTICULO 22°.** La empresa **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.,** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el Artículo 25° de este reglamento.

**PARÁGRAFO 1:** En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (02) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Art. 22° Ley 50 de 1990)

**PARÁGRAFO 2:** Serán reconocidas y canceladas por el empleador, todo trabajo suplementario o en horario nocturno o en días de descanso remunerado, que el trabajador labore, siempre que las mismas, hayan sido previamente autorizadas por escrito por el empleador.

## CAPITULO VII

### TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

**ARTICULO 23°.** La empresa **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2351 de 1965, puede implantar turnos especiales del trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del 35%.

**ARTÍCULO 24°.** El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el artículo anterior se remunerará con el recargo del 25% sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

**ARTÍCULO 25°.** En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

**ARTICULO 26°.** La empresa no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que refiere el Decreto 2351 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

en ella. Si lo hiciere deberán pagarles el recargo establecido en el numeral 1 del Artículo 168° de C.S.T.

**ARTICULO 27°.** Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la empresa celebre en desarrollo del decreto 2351 de 1965, no podrá exceder de 6 meses, prorrogables por 6 meses a juicio del Ministerio del Trabajo.

**ARTICULO 28°.** Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

**ARTÍCULO 29°.** La empresa denominada **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la empresa.

## CAPITULO VIII

### DIA DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

**ARTÍCULO 30°.** Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales por la Legislación laboral:

- a. Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho al descanso legal obligatorio remunerado en los días festivos de carácter civil, cívico o religioso que señale la Ley o en aquel que, por disposición legal, esté o sea trasladado al día lunes próximo siguiente.
- b. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. Art. 2° Ley 51 de 1983.

**ARTÍCULO 31°.** El descanso en los días domingos y demás días contemplados en el artículo anterior, tienen una duración mínima de 24 horas.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTICULO 32°.** La empresa **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si falten lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa.

Se entiende por justa causa, el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o caso fortuito; no tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

**ARTÍCULO 33°.** Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha en que la Ley la señale también como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**ARTÍCULO 34°.** 1. Solo podrán laborar, sin lugar a previa autorización de la empresa, en los días de descanso legal obligatorio, las personas que desarrollen las siguientes tareas:

- a. En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico.
- b. En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos.

2. El Gobierno Nacional especificará las labores a que se refieren los ordinales a y b del ordinal 1 de este artículo. (Art. 175, reformado por el art. 27 de la Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 35°.** **AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Art. 185° C.S.T.)

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTÍCULO 36°.** La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como parte del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento por alguno por faltas al trabajo.

**ARTÍCULO 37°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.**

1. El trabajo en domingos y días de fiestas se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador si trabajo, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el Artículo 20° literal C de la Ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO 1:** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

**PARÁGRAFO 2:** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (Ley 789 de 2002, Art. 26)

**ARTÍCULO 38°.** El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en la forma provista en el artículo anterior. Pero cuando los trabajadores tengan que laborar habitualmente el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

**ARTICULO 39°.** Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden ser reemplazados sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará de acuerdo al artículo 45 del presente reglamento.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTÍCULO 40°.** El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

- En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
- Desde el mediodía a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

**ARTICULO 41°.** En caso de labores excepcionales que no pueden ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

## CAPITULO IX

### DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

**ARTÍCULO 42°.** 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 obligado 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.

## CAPITULO X

### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 43°.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTICULO 44°.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a

Elaborado por: Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Revisado por: Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Aprobado por: Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

**ARTÍCULO 45°.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 46°.** El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 20 Ley 1429 de diciembre 29 de 2010 modificado Art. 189° del C.S.T. numeral 1). Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, por el tiempo efectivamente trabajado cualquiera que este sea. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art. 1 Ley 995 de noviembre 10 de 2005).

**ARTICULO 47°.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

**ARTICULO 48°.** La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, y así se hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá a las que se van a cumplir como un anticipo o abono.

**ARTÍCULO 49°.** El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la empresa. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador, y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

**ARTÍCULO 50°.** Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajado en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

**ARTÍCULO 51°.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina, y la remuneración de las mismas.

## CAPITULO XI

### PERMISOS

**ARTICULO 52°.** La empresa **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** concede a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio 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 o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento.

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

- a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir el mismo, según lo permitan las circunstancias.
- b. En caso de entierro de compañeros el aviso puede ser hasta un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa. (Art.57° num. 6 C.S.T.)

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**PARAGRAFO:** En virtud a la Ley 1280 de enero 5 de 2009, se concederá al trabajador una licencia remunerada por luto, de cinco (05) días hábiles cualquiera que sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral, en los siguientes casos:

- a. Fallecimiento de cónyuge o compañero (a) permanente.
- b. Fallecimiento de un familiar.

Siempre que esté dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

Este hecho debe demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a la concurrencia del hecho.

La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto.

También se reconoce ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad por la ley 1468 del 2011 y de conformidad con la Sentencia C-174 del 2009, o las posteriores que las adicionen, modifiquen o precisen su alcance.

Para efectos del reconocimiento de las licencias de maternidad o paternidad, el trabajador deberá, dentro del día hábil siguiente a la fecha del nacimiento, hacer llegar al empleador los documentos que acrediten su derecho a disfrutar de la licencia. Lo anterior con objeto de que la empresa pueda dar cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad aplicable.

## CAPITULO XII

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

**ARTÍCULO 53°.** La **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**SALARIO INTEGRAL:** Cuando un trabajador devengue un salario ordinario superior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical o festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos mensuales legales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación familiar, pero en caso de estas tres últimas Entidades, los aportes se disminuirán en un 30%.

**ARTÍCULO 54°.** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Se entiende por salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministre al trabajador o sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará parcialmente.

**ARTÍCULO 55°.** Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con el de actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

**ARTICULO 56°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores.

**ARTICULO 57°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese.

- PERIODOS DE PAGO: MENSUAL**

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTÍCULO 58°.** El salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito así:

- a. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para los sueldos no mayor de un mes.
- b. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

### CAPITULO XIII

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

**ARTICULO 59°.** Es obligación del empleador 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 riesgos laborales y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 60°.** Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (EPS), Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la cual estén afiliados.

En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**PARAGRAFO:** Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de 18 años de edad no se encuentre afiliado a la EPS, éste último pagará la indemnización del caso y prestará los

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

servicios de rehabilitación recuperando el costo de los mismos directamente del empleador y la cuenta de cobro que formule contra éste prestará mérito ejecutivo.

**ARTICULO 61°.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato, quien 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 y no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 62°.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos órdenes la empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamiento antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 63°.** El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de laboral y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351/65 en su artículo 7 numeral 15, contemplado en el artículo 62 del C.S.T.

**ARTÍCULO 64°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo, en general y particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO:** 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 de los *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

(SG-SST) de la empresa, que le hayan sido comunicados por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa. (Art. 91 literal b Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 65°.** En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

**PARÁGRAFO.** Todo accidente de trabajo deberá ser reportado ante la Administradora de Riesgos Laborales que tenga el trabajador, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento, diligenciando el FURAT, formato único de reporte de accidente de trabajo.

**ARTICULO 66°.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificativa, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al gerente de la empresa o al representante del empleador que haga sus veces; para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno según disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. De acuerdo a esta comunicación, el empleador debe dar aviso al juez sobre la ocurrencia del accidente según lo preceptúa el art. 220 del C.S.T.

**ARTICULO 67°.** La **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 68°.** De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y en forma sintética de que éstos pueden declarar.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTICULO 69°. Estadística de Riesgos Laborales.** Todas las empresas y las administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadística de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio del Trabajo establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61° Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 70°.** Toda empresa de conformidad con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 2013 de 1983, deberá constituir el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el caso y se regirá de acuerdo a la resolución referida, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

- a. Se aumentará a dos (02) años el periodo de los miembros del comité.
- b. El empleador se obliga a proporcionar, cuando menos cuatro (04) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

**PARÁGRAFO.** Para los efectos de la constitución de comité paritarios o vigías en SST no se requiere registro ante el Ministerio del Trabajo, según lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 64 de la Ley 1429 de 2010.

**ARTICULO 71°.** El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Legislación Laboral vigente y la Ley 100 de 1993, o en las normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el Decreto 1295 de 1994.

**ARTÍCULO 72°.** En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, prescritos y adoptados por la empresa. Además deberán someterse a las normas pertinentes en materia de Riesgos Laborales, el Decreto 1443 de 2014, expedida por el Ministerio del Trabajo y la normatividad que con tal fin se establezcan. En igual sentido empleadores como trabajadores están obligados a observar y cumplir lo establecido en el Decreto Ley 1295 de 1994, La Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, legislación vigente

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

sobre el Sistema General de Riesgos Laborales, y demás normas concordantes y reglamentaria antes mencionadas.

## CAPITULO XIV

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 73°.** Los trabajadores de la **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.**, tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## CAPITULO XV

### ORDEN JERARQUICO

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

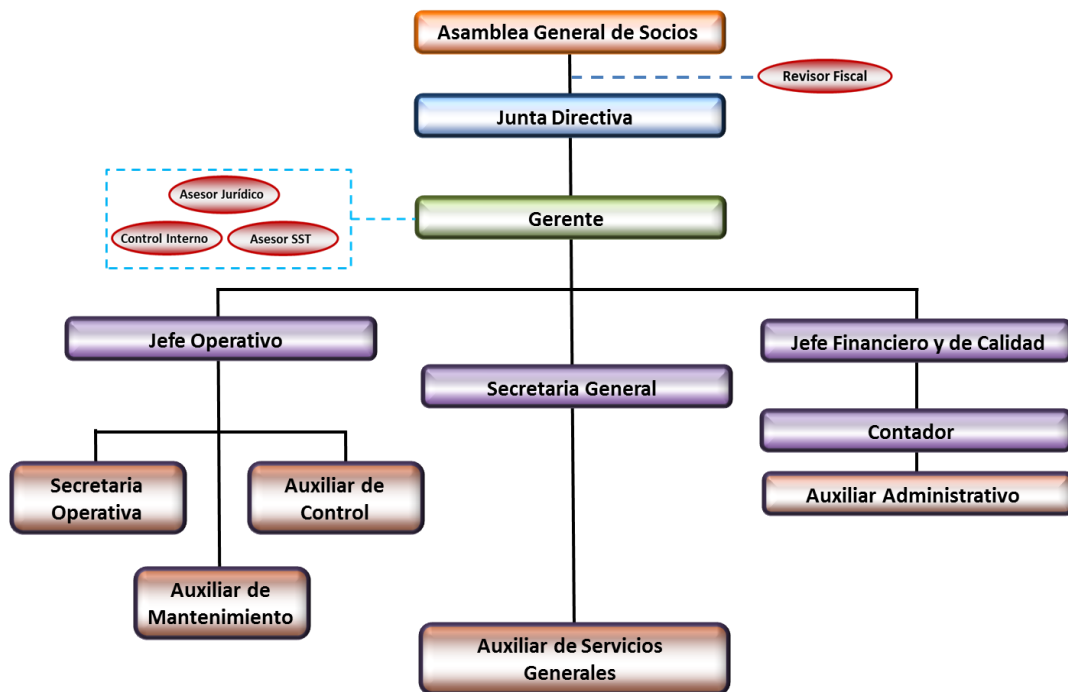
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTÍCULO 74°.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa denominada **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** es el siguiente:

- ❖ Asamblea General de Socios
- ❖ Junta Directiva
- ❖ Gerente
- ❖ Jefe Operativo y Jefe Financiero y de Calidad
- ❖ Secretaria General

### Organigrama

TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.



**PARÁGRAFO:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias: el GERENTE o quien este delegue formalmente.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

## CAPÍTULO XVI

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

**ARTICULO 75°.** Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres, en trabajos 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 diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (CST, art. 242, ords. 2° y 3°).

**PARÁGRAFO:** Los menores no podrán ser empleados en los oficios que se relacionan a continuación, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

## CAPÍTULO XVII

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 76°.** Son obligaciones especiales de la **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Suministrar a los trabajadores elementos de protección personal, adecuados contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto el establecimiento tendrá lo necesario según el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, y de la 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo XI de este reglamento.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para 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 patrono 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 los familiares que con él conviven.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de 18 años de edad que ordena la Ley.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.

11. Conceder los descansos en los eventos de maternidad de conformidad con lo establecido en la Ley María.

12. Conceder la licencia de paternidad de conformidad con lo establecido en la Ley.

13. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de 18 años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador este garantizará el acceso del trabajador menor de 18 años de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a la Seguridad Social Integral a todos los trabajadores menores de 18 años de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada 4 meses, en

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

**17.** Socializar la Ley 1010 de Enero 23 de 2006, sobre **ACOSO LABORAL**, y aplicar los mecanismos establecidas en el mismo.

**ARTÍCULO 77°.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, 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 el buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A..**
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Registrar en la oficina de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Cumplir con el horario establecido en forma puntual.
11. Acatar las recomendaciones para la ejecución de trabajos.

## CAPITULO XVIII

### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTÍCULO 78°. Se prohíbe a la TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150, 151, 152 y 400 del C.S.T.
- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el (50 %) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley las autorice.
- El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto con la Ley 24 de 1952 puede igualmente ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
- En cuanto a la cesantía y pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del C.S.T.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de esté.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.

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

6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo, salvo las que se pacten en razón del servicio prestado por la empresa.

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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del C.S.T., signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

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 le 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.

12. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de 18 años de edad además de las contempladas en el C.S.T., las siguientes:

- a. Trasladar al menor de 18 años de edad de su domicilio.
- b. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.
- c. Retener suma alguna al menor de 18 años de edad, salvo en el caso de retención en la fuente, aporte a la EPS, y cuotas sindicales.
- d. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.

13. Queda absolutamente prohibido despedir a trabajadoras menores de edad por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la Vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere en este estado y sin que medie la autorización del Ministerio del Trabajo no produce efecto alguno y acarreará las sanciones previstas en el numeral 3 del Artículo 239° del C.S.T.

14. Queda absolutamente prohibido el despido de los trabajadores que se encuentren con minusvalías o pérdidas de capacidad laboral calificada sin previo permiso del Ministerio del Trabajo, según lo que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**ARTÍCULO 79°.** Se prohíbe a los trabajadores de la **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.:**

1. Sustraer de la Empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.</b>		
<b>CÓDIGO</b> TT-RIT 002	<b>EDICIÓN</b> 24 DE ABRIL DE 2017	<b>VERSIÓN:</b> 02 - 2017

3. Conservar armas de cualquier índole en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal, puedan llevar los celadores, o que le permita la Empresa.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a una organización o permanecer en ellas o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa, en tareas distintas al trabajo contratado y en horas no laborables y/o en beneficio propio, salvo autorización.
9. Portar la dotación o distintivos de la empresa, en días y horas no laborables.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios o salas de trabajo.
11. Reportar como accidente o incidente de trabajo, aquellos que no hayan ocurrido con causa o con ocasión del trabajo para el que fue contratado.
12. Aprovecharse de los elementos, útiles, materias primas, artículos etc. y en general de cosas o bienes de la empresa, en forma distinta a la convenida en el respectivo contrato individual de trabajo. El valor de éste posible aprovechamiento en ningún caso puede estimarse como factor de salario; y la violación a que se refiere éste ordinal constituye falta grave.
13. Usar los teléfonos de la empresa para atender asuntos particulares.
14. Usar el teléfono celular en el horario de trabajo para atender asuntos de carácter personal.
15. Tratar con descortesía a los clientes, o a las personas que alguna relación tiene que ver con la misma.
16. Recibir visitas personales en horas laborables.
17. Ingerir alimentos en zonas no establecidas para ello.
18. Comunicar o divulgar los asuntos e información de la empresa que sean de su propia reserva.
19. Realizar compras personales de vendedores ambulantes en el sitio y horario de trabajo.

<b>Elaborado por:</b> Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	<b>Revisado por:</b> Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	<b>Aprobado por:</b> Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

20. Usar mal vocabulario para dirigirse a sus compañeros y al público en general.
21. Permanecer en los sitios de trabajo, una vez terminada la jornada laboral, sin previa autorización.
22. Sacar los artículos, elementos, materias primas, instrumentos de trabajo del establecimiento, sin previa autorización.
23. Disponer en forma arbitraria, del dinero recaudado por ventas.
24. Adulterar o falsificar información de la empresa.
25. Permitir el ingreso al sitio de trabajo a personas ajenas a la empresa en jornada laboral, para atender visitas o asuntos de carácter personal.
26. Consumir bebidas alcohólicas, fumar en los sitios de trabajo y en todas las áreas de la empresa, o el consumo de sustancias que enerven la ejecución de labores.
27. Disponer de sumas de dinero de propiedad de la empresa, en autopréstamos con cargo a salarios u otros emolumentos prestacionales.
28. Disponer del tiempo concedido para descanso y alimentación, para retirarse de la empresa con el fin de atender asuntos personales.
29. Cobrar valores superiores al costo de los trabajos realizados en la empresa.

## CAPITULO XIX

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 80°.** Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de cinco (05) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusas suficientes cuando no cause perjuicio de consideración al establecimiento:
  - Por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día,
  - Por segunda vez multa de la quinta parte del salario de un día,
  - Por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente y
  - Por cuarta vez, con suspensión en el trabajo por tres días.
  
- b. La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración al establecimiento, implica

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días, en la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

c. La falta al trabajo durante un día, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio al establecimiento, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo por ocho (8) días y en la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un mes.

d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implican:

- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y
- Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**PARÁGRAFO:** La imposición de la multa no impide que la **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa que más puntualmente y eficientemente cumpla con sus obligaciones.

**ARTICULO 81°.** Se consideran **FALTAS GRAVES:**

- a) El retardo hasta de cinco (05) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, **por quinta vez.**
- b) La falta total del trabajador en sus labores durante el día sin excusa suficiente, **por tercera vez.**
- c) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, **por tercera vez.**
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias
- e) Tres memorandos o llamados de atención escritos, sobre igual o similar causa, los que serán firmados por el infractor, y si se negare a firmar se dejará constancia escrita en el texto del memorando y firmado por un testigo.

**PARÁGRAFO:** Estas faltas graves a juicio del empleador, serán igualmente causales de despido cuando advertido el trabajador, no subsane o enmiende el error.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**CAPITULO XX**

**TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON O SIN PREVIO AVISO**

**ARTÍCULO 82°.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte de la **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.:**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos, para la admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo y los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o fuera de ellas, en contra del patrono, los miembros de su familia o de sus representantes o socios o demás personal ejecutivo de la empresa, como también con los vigilantes o celadores.
4. Todo daño material, causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia, que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso del trabajador que cometa en el sitio de trabajo o establecimiento de la empresa.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo a los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pacto, convención colectiva, falla arbitral, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta días a menos que sea absuelto, o el arresto correccional que excede de ocho días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicios para la empresa.

<b>Elaborado por:</b> Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	<b>Revisado por:</b> Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	<b>Aprobado por:</b> Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad normal del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo, para evitar accidentes y enfermedades.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor a él encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por ésta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la empresa del pago de las prestaciones legales y convencionales, indemnizaciones, derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 al 15 de éste Artículo, para la terminación del contrato de trabajo, el patrono deberá dar aviso al trabajador con quince (15) días de anticipación por lo menos.

#### **Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto a las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono en contra del trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera de servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento y tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que la empresa no se allane a modificar.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono el trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono sin razón válida de la prestación de un servicio distinto en lugares diversos a aquel para el cuál fue contratado, salvo en los que deba llevar a cabo trabajos contratados por la empresa o quien haga sus veces.

**PARÁGRAFO:** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, y por escrito, el motivo de esa determinación, porque posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**ARTÍCULO 83°.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutive por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono, o si éste da lugar a las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá pagar al segundo por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señale el Artículo 28° de la Ley 789 de 2002, para cada caso.

## CAPITULO XXI

### PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 84°.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

**ARTÍCULO 85°.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (Art. 115° del C.S.T.)

Elaborado por: Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Revisado por: Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Aprobado por: Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTICULO 86°.** Quien por autoridad o cargo, disponga aplicar una sanción la rectificará por escrito al trabajador, declarando la falta que da lugar a ella, para que el sancionado pueda presentar los descargos del caso y ejercer el derecho de contradicción y defensa.

## CAPITULO XXII

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

**ARTÍCULO 87°.** El personal de la **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.** deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos enumerados en el Artículo 76° de éste reglamento. El trabajador deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en el reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía, en órdenes ascendentes sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, de acuerdo a su naturaleza.

## CAPITULO XXIII

### PUBLICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

**ARTÍCULO 88°.** El presente Reglamento Interno de Trabajo, entra en vigencia a partir de su publicación en cartelera de la empresa, del cual se informará a los trabajadores el contenido del mismo mediante circular interna.

**PARÁGRAFO:** Si hubiere objeciones al mismo por parte de los trabajadores o de personal sindicalizado, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 1429 de 2010, la empresa deberá realizar los ajustes pertinentes, dentro de los quince días hábiles siguientes a dichas objeciones.

**ARTÍCULO 89°.** La empresa deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación en dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTÍCULO 90°.** Desde la fecha que entra en vigencia el reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa denominada **TERMINAL DE TRANSPORTES DE PITALITO S.A.**

**CAPITULO XXIV**

**CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 91°.** 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 o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**CAPÍTULO ESPECIAL  
LEY 1010 DE 2006**

**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO  
INTERNO DE SOLUCION DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA TERMINAL DE  
TRANSPORTES DE PITALITO S.A.**

**ARTICULO 92°.** Objeto de la Ley y bienes protegidos por ella. La presente Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

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

**PARÁGRAFO:** La presente Ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contrato de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, tampoco se aplica a la contratación administrativa. (Art. 1°, Ley 1010 de 2006).

<b>Elaborado por:</b> Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	<b>Revisado por:</b> Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	<b>Aprobado por:</b> Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**ARTICULO 93°. Definición y modalidades de acoso laboral.** Para efectos de la presente Ley, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe, o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este Artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o a hacerla más gravosa, o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.  
(Art. 2 Ley 1010 de enero 23 de 2006)

**ARTÍCULO 94°. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica 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, preferencia política o el estatuto 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 publica 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 incumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de 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 la labor 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 o información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.

Elaborado por: <b>Iván Fernández Zúñiga</b> Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Revisado por: <b>Leidy Marcela Hoyos Neuta</b> Secretaria General	Aprobado por: <b>Jorge Antonio Peña Sánchez</b> Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

- 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 101 del presente reglamento.

Excepcionalmente un solo 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 ocurrencia en privado deberán ser demostradas por los medios de prueba, reconocidos en la Ley procesal civil. (Art. 7° Ley 1010 de 2006).

#### **ARTICULO 95°. Sujetos y ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006.**

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el código sustantivo del trabajo.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado, son sujetos pasivos o víctimas de acoso laboral.
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores
- oficiales servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de trabajo en los términos de la presente Ley.

**PARÁGRAFO:** Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente Ley, son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. (Art. 6° Ley 1010 de 2006).

**ARTÍCULO 96°. Conductas atenuantes.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

**PARÁGRAFO:** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual. (Art. 3° Ley 1010 de 2006).

**ARTÍCULO 97°. Circunstancias agravantes.** Son circunstancias agravantes:

- Reiteración de la conducta.
- Cuando exista concurrencia de causales.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil, o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar delibera e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo. (Art. 4° Ley 1010 de 2006).

#### **ARTÍCULO 98°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**

1. Los Reglamentos Internos de Trabajo de las Empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con el acoso laboral, en los reglamentos de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral, podrá poner en conocimiento del Inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la defensoría del pueblo, a prevención la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.
3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el **artículo 100 de este reglamento**, podrá solicitar la intervención de una Institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

**PARÁGRAFO 1.** Los empleadores deberán adaptar el Reglamento de Trabajo a los requerimientos de la presente Ley, dentro de los tres (03) meses siguientes a su promulgación y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

**PARÁGRAFO 2.** La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

**PARÁGRAFO 3.** La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo, podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva, cuando ello fuere posible. (Ley 1010 de enero 23 de 2006, artículo 9).

**ARTÍCULO 99°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, empresarial y el buen ambiente de la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 100°.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Socialización e 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.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.		
CÓDIGO TT-RIT 002	EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017	VERSIÓN: 02 - 2017

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:

- Establecer mediante la construcción conjunta valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad humana, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Promover y auspiciar campañas, cursos, talleres de sana convivencia y relaciones humanas. Coordinar con otros comités, si los hubiere, campañas recreativas de integración, para interactuar y consecuentemente buscar relaciones armónicas.
- Las demás actividades que la empresa lleve a cabo en cualquier tiempo, con el propósito anterior.

**ARTÍCULO 101°.** 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 o instancia bipartita, representada por dos trabajadores y dos delegados del empleador o este mismo, y se denominará **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, según resolución 652 del 30 de abril de 2012, el Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 102°.** La empresa deberá dar a conocer y proporcionar los espacios necesarios de participación de los trabajadores, en la adopción de los mencionados mecanismos de prevención y solución para las situaciones de acoso laboral, sin que las opiniones o sugerencias al respecto por parte de los trabajadores sean obligatorias o eliminen el poder de subordinación laboral.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo	Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General	Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017



# Tu Terminal

Terminal de Transporte de Pitalito S.A.

NIT. 800.130.464-3

*lo nuestro a tu servicio!*

<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TERMINAL DE TRANSPORTE DE PITALITO S.A.</b>		
<b>CÓDIGO TT-RIT 002</b>	<b>EDICIÓN 24 DE ABRIL DE 2017</b>	<b>VERSIÓN: 02 - 2017</b>

**PARÁGRAFO:** Con el objeto de ser consecuente con el principio de la buena fe, la empresa dejará constancia escrita de la oportunidad concedida a los trabajadores para escuchar las diversas opiniones en relación con el presente capítulo, que hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo.

## **PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

  
**JORGE ANTONIO PEÑA SÁNCHEZ**  
Gerente

<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
<b>Iván Fernández Zúñiga Administrador Público T.P. 1114174-T Asesor Externo</b>	<b>Leidy Marcela Hoyos Neuta Secretaria General</b>	<b>Jorge Antonio Peña Sánchez Gerente</b>
Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017	Fecha: Mayo de 2017