

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

CAPÍTULO I

SOMETIMIENTO DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la EMPRESA COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES DE TAURAMENA. – TRANSPORTADORA NACIONAL., CON NIT. 800.244.321-9 domiciliada en la ciudad de Tauramena, Casanare en Calle 2 No. 11-37., Departamento de Casanare; y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como 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 solo pueden ser favorables al trabajador.

ARTICULO 2. Los contratos de trabajo que celebre la empresa se registrarán por las normas del Código Sustantivo de Trabajo parte individual, por expreso mandato del artículo 4º del mencionado estatuto.

ARTICULO 3. Toda norma legal o convencional que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente reglamento, se considera incorporada dentro del mismo, siempre y cuando sea favorable a los trabajadores.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 4. Quien aspire a tener un cargo en TRANSPORTADORA NACIONAL., debe hacer la solicitud por escrito ante la secretaria del Gerente, para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida, con soportes, la cual debe cumplir con los requisitos establecidos por el cliente para la prestación de servicios como conductores o de acuerdo a los lineamientos internos de la empresa transportadora.
2. Autorización de trabajo otorgada por el Ministerio del Trabajo a solicitud de los padres y a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
3. Certificación del último Trabajo donde haya trabajado, salvo que antes no lo haya hecho, en la cual se indique: tiempo de servicio, actividades y/o funciones ejecutadas, cargo desempeñado e identificación del empleador o contratista.
4. Cédula de ciudadanía, licencia de conducción vigente (obligatoria para conductores) y demás requisitos solicitados para ingreso.
5. Fotocopias de certificados de capacitación o formación recibida.
6. Certificado de afiliación a la EPS, donde se registren los beneficiarios (no superior a un mes).
7. Certificado de afiliación a la AFP (no superior a un mes).
8. Para personal mayor de 50 años, acreditar semanas cotizadas a Pensión.
9. Documentación necesaria para la afiliación de beneficiarios a la EPS y CCF.
10. El empleador podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante de acuerdo a los soportes de estudio requeridos para cada cargo de acuerdo al perfil establecido.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 5. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes laborando para TRANSPORTADORA NACIONAL. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones consagradas en la ley.

CAPITULO IV

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 6. Las horas de entrada y salida de los trabajadores se ajustarán a las diversas necesidades de TRANSPORTADORA NACIONAL, y Decretos Reglamentarios y son las que a continuación se expresan así:

a) Personal administrativo:

Entrada en la Mañana de Lunes a viernes: 8:00 a.m. – 12:00 p.m.

Tiempo de alimentación y descanso de lunes a viernes: 12:00 p.m. a 02:00 p.m.

Entrada en la tarde de lunes a viernes: 2:00 p.m. – 6:00 pm

SABADO: 7:00 a.m Hasta 1:00 p.m.

b) Personal operativo:

Horario de inicio permitido para desplazamientos de lunes a viernes: 7:00 a.m. a 12:00p.m

Tiempo de alimentación de 12:00p.m a 1: 00p.m

Ingreso en la tarde 1:00p.m a 4: 00p.m sin exceder las 10 horas permitidas, con periodos de descanso (30 minutos en la mañana, 30minutos en la tarde)

SABADO: 7:00 a.m. Hasta 1:00 p.m.

PARÁGRAFO 1. Si Los Trabajadores laboran el día domingo o festivo trabajado, se reconocerá un día compensatorio remunerado la semana siguiente. Y a partir de la décima hora se aplicará el pago de horas extras

PARAGRAFO 2: DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA LABORAL: de conformidad con lo establecido en el Artículo 2 de la ley 2101 del 2021 (Modifíquese el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

PARAGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Artículo 2, inciso C de la ley 2101 del 2021): c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo. PARAGRAFO. El empleador no podrá sin el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARAGRAFO 4: IMPLEMENTACIÓN GRADUAL: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley 2101 del 2021, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

*Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

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

*A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.

PARÁGRAFO 4. Sin perjuicio de lo anterior, en el contrato de trabajo se puede establecer el sistema de turnos respetando lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 7. Trabajo ordinario y nocturno. La Ley 1846 de 2017 modifica los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo –C.S.T., determinado el trabajo ordinario y nocturno de la siguiente forma:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6:00 A.M. y 09:00 P.M.
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre la 09:00 P.M. y las 6:00 A.M.

ARTICULO 8. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (C.S.T., art. 159). **PARAGRAFO:** No obstante, debe tenerse en cuenta que con la expedición de la Ley 2101 de 2021, se redujo la jornada laboral semanal establecida en la precitada norma, estableciéndose que la duración máxima es de 42 horas a la semana que podrán ser distribuidas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso

ARTICULO 9. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del {empleador} y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El {empleador} debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

ARTICULO 10. Tasas y liquidación de recargos.

- a) El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno ordinario.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno,
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

ARTICULO 11. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y por recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario del periodo siguiente (artículo 134, ordinal 2º, C.S. del T.).

ARTICULO 12. TRANSPORTADORA NACIONAL. no reconocerá horas extras de trabajo, sino cuando expresamente las exija, en los casos en que las autorice la Ley y especialmente, cuando para la EMPRESA sean indispensables. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la Ley.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 13. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta registrados en el almanaque anual del año en curso.

PARÁGRAFO 1. El descanso de los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración de veinticuatro (24) horas.

PARÁGRAFO 2. Trabajo Dominical y Festivo. Artículo 26 ley 789 de/02 Modificó artículo 179 del C.S.T. remunerará el descanso dominical o festivo con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por disposición de la Empresa, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. Se entiende por justa causa la incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad común, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito.

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

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

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

PARÁGRAFO 3. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: Cuando se trata de trabajos habituales o permanentes en domingo el empleador y trabajador deben fijar labores en un 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 el descanso dominical; también se incluirán el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185 C.S.T.)

ARTICULO 14. El descanso en los días domingos y en los demás días expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990 (artículo 25, ley 50 de 1990).

CAPITULO VII

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 15. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el presente reglamento, la TRANSPORTADORA NACIONAL. suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si éste se hubiese realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 16. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas, conforme a las prescripciones del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 17. La época de 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.

ARTICULO 18. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (artículo 188, C.S.T.)

ARTICULO 19. El empleador y el trabajador, podrán de mutuo acuerdo compensar las vacaciones en dinero hasta un 50% (Ley 429 de 2010); la compensación en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año (Ley 995 de 2005). En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S. del T.)

ARTICULO 20. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que empiece a disfrutar de ellas, en consecuencia, solo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor de trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras; cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concede.

ARTICULO 21. TRANSPORTADORA NACIONAL., llevará un registro de vacaciones en el que se anotará las fechas de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5°).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laboral.

CAPITULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 22. TRANSPORTADORA NACIONAL , concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

Lo anterior, bajo las siguientes condiciones:

Calle 2 No. 11 -37 Barrio Las villas
Cel. 3103436796 – 3163442526
Email. transportadoranacional@hotmail.com
Tauramena – Casanare

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica en que el aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes a su ocurrencia.
2. Que el número de los que se ausenten en los casos previstos del presente artículo, no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento a juicio del Gerente de TRANSPORTADORA NACIONAL . (Numeral 6, artículo 57, C.S. del T.).

ARTICULO 23. Permisos. El Trabajador podrá solicitar por escrito y por conducto del jefe de personal de la empresa, permisos por motivos justificados.

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

El empleador, concederá permisos para concurrir a la EPS, así: por norma general el trabajador debe hacer uso de estos servicios en horas fuera de su jornada de trabajo; si las circunstancias exigen que estos sean dentro de estas, deberá proceder así: Si aún no ha empezado su jornada de trabajo y no se requiere servicio de urgencia, el trabajador deberá solicitar permiso desde el día anterior a su cita obligándose a su regreso a presentar la tarjeta de servicios o cualquier certificación expedida por la EPS, con la correspondiente anotación de hora de entrada, hora de cita, consultorio en que fue atendido y hora de salida, así como la formula expedida por el médico que atendió la consulta. En los casos de urgencia que no pueda presentarse oportunamente a iniciar labores, llamara telefónicamente a su jefe inmediato a la hora de iniciación de su turno y comunicará tal circunstancia y presentara también los anteriores documentos. En caso de ser incapacitado avisará a su jefe inmediato el tiempo de esta y remitir a la TRANSPORTADORA NACIONAL., dicha incapacidad dentro de las 24 horas siguientes, con el fin de no entorpecer las funciones de la organización.

La empresa no aceptará incapacidades que no procedan de la E.P.S. o I.P.S del trabajador, centro hospitalario reglamentado por la ley o autoridad competente. Se prohíbe al trabajador alterar o presentar documentos falsos que pretendan certificar una ausencia laboral por afectación en su salud.

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.

ARTICULO 24. En los casos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador deberá acreditar el hecho que dio lugar al permiso, mediante los correspondientes medios legales de prueba dentro de los cinco (5) días siguientes a su reincorporación al trabajo. El trabajador que no cumpla con este requisito, se le descontarán, los días utilizados para el permiso.

ARTICULO 25. Permisos para atender asuntos personales:

- a) Si el permiso implica desplazamiento del sitio habitual de trabajo en una duración de una (1) a cuatro (4) horas, debe solicitarse previamente ante el jefe de personal y podrá ser otorgado por éste, si lo encuentra justificado.
- b) Si el permiso implica desplazamiento del sitio habitual de trabajo por espacio de un (1) día, podrá ser otorgado por el jefe de personal.
- c) Si implica desplazamiento del sitio habitual de trabajo, el trabajador puede solicitar, por escrito, permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al Gerente de la Empresa la autorización.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

ARTICULO 26. Comisiones Oficiales: toda comisión oficial dentro o fuera del Departamento de Casanare, deberá ser autorizada previamente por el Gerente.

ARTICULO 27. Licencia por luto. El trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles remunerados por licencia de luto tal como lo prescribe la ley 1280 de enero 5 del 2009.

PARÁGRAFO: La licencia por luto contenida en la Ley 1280 de 2009, solo concede el término de cinco (5) días en caso de fallecimiento de los siguientes familiares del trabajador: Fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, abuelos, hijos y hermanos), primero de afinidad (suegros, hijastros, nueras y yernos) y primero civil (padres adoptivos e hijos adoptivos). La empresa analizará la posibilidad de otorgamiento de días de permiso en el caso concreto de aquellos trabajadores con casos de muertes de familiares que no se encuentren dentro de este parámetro determinado por la Ley 1280 de 2009. Este hecho deberá demostrarse mediante documento antecedente expedido por la autoridad 11 competente (certificados de defunción, registros civiles de nacimiento, matrimonio y declaraciones extra procesos), dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTICULO 28. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar a la Empresa un certificado médico, en el cual deberá constar:

- a) El estado de embarazo;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

ARTICULO 29. LICENCIA DE PATERNIDAD: El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días de licencia remunerada de paternidad, según la ley 2114 del 2021 por medio de la cual se modificó el parágrafo segundo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo. Los únicos soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento y copia de la historia clínica de la cónyuge o compañera permanente del trabajador. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

ARTICULO 30. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. La Empresa concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad.

ARTICULO 31. Cualquier modificación legal a los permisos y licencias establecidas en el presente capítulo, se entenderá incorporadas de manera automática al reglamento interno de trabajo.

CAPITULO X

SALARIO MÍNIMO, MODALIDAD, PERIODOS DE PAGO

Calle 2 No. 11 -37 Barrio Las villas
 Cel. 3103436796 – 3163442526
 Email. transportadoranacional@hotmail.com
 Tauramena – Casanare

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación.

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

b) No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

c) El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art. 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por período mayores. (Art. 133 C. S. T.). El pago se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, mediante consignación en la cuenta a nombre de éste.

ARTICULO 34. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se ha causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 35. Los reclamos originados por equivocaciones en el cómputo frente a la remuneración recibida del respectivo mes, se hará por el interesado dentro de los tres (3) días siguientes hábiles del pago para realizar verificación y corrección, realizando ajuste de cuadro para pago en el próximo mes.

ARTICULO 36. Pagos que no constituyen salario:

No constituyen salario los pagos que recibe el trabajador ocasionalmente y por mera liberalidad como primas, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo. Tampoco las prestaciones sociales como accidente de trabajo o enfermedad profesional, enfermedad general y maternidad, calzado y vestido de labor, el beneficio educativo y las primas extralegales de vacaciones o de navidad.

CAPITULO XI

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 37. 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 programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán a través de la Entidad Promotora de Salud elegida por los mismos, la forma y utilización de los servicios se regirán por lo previsto en la Ley 100 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios o la norma que los modifique o sustituya.

ARTICULO 38. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a lo estipulado en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa. Todo trabajador seleccionado por la empresa para recibir cursos de medidas de prevención de accidentes, salud ocupacional, primeros auxilios u otros, deberá asistir con puntualidad o justificar oportunamente su no asistencia, de lo contrario la empresa podrá imponer sanciones, citando al trabajador a descargos, ciñéndose al procedimiento sancionatorio correspondiente.

ARTICULO 39. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y de la Empresa o de su respectivo jefe, relativas a la prevención de las enfermedades profesionales y al manejo de los equipos y elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 40. En caso de accidente laboral, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe de la dirección respectiva, o al jefe de personal de la empresa o trabajador que haga las veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, posibiliten la asistencia médica e informen de la situación inmediatamente a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada la empresa, de conformidad con lo previsto por el Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO. Los trabajadores también deben reportar a su superior inmediato aquellos incidentes, que, aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente sí pudieran haberlo hecho, con el fin de que la empresa tome los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar.

ARTICULO 41. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, así como la disposición del traslado del trabajador accidentado a la Institución Prestadora de Servicios de Salud más cercana. Además, ordenará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para controlar los factores de riesgo que lo ocasionaron.

ARTICULO 42. De todo accidente laboral se llevará registro en libro especial, con la indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

ARTICULO 43. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente o enfermedad, laboral, la empresa deberá adelantar, junto con el Comité Paritario de Salud Ocupacional, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación en los formatos determinados para el efecto, encaminada a determinar las causas del evento, el cual una vez diligenciado deberá ser remitido a la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliada la Empresa. Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Laborales, evaluará y emitirá concepto sobre el respectivo evento y determinará las

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

acciones de prevención que deben ser tomadas por la empresa en un plazo no superior a quince (15) días, de conformidad con lo previsto en la norma vigente.

ARTICULO 44. Los Trabajadores deben cumplir con los programas de prevención que ordene la empresa en desarrollo del respectivo programa de salud ocupacional.

ARTICULO 45. Todo Trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo inmediatamente al jefe de personal de la empresa o al jefe de la respectiva dependencia y éste hará lo conducente para que acuda al médico de la Empresa Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo.

Si el Trabajador no diere el aviso antes mencionado o no se sometiere al examen previsto, se considerará que su falta de asistencia es injustificable para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse al examen del médico.

ARTICULO 46. El Trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal por ser contagiosa o crónica, será incapacitado provisionalmente hasta que el médico de la Empresa Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado certifique que puede reanudar el trabajo.

ARTICULO 47. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por intermedio de la Empresa Promotora de Salud a la cual se encuentren afiliados, salvo las campañas de medicina preventiva que adelante directamente la empresa de común acuerdo con la Administradora de Riesgos Laborales o las Empresa es Promotoras de Salud que correspondan.

CAPITULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 48. Los trabajadores de la empresa tienen como deberes los siguientes:

1. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento de trabajo y a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo.
2. Respeto y subordinación a los superiores.
3. Respeto a sus compañeros de trabajo.
4. Procurar completa armonía e integridad con los superiores y los compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
6. Ejecutar los trabajos que se les confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñarlo, no pudiendo, de consiguiente, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas útiles, equipos, muebles o instrumentos de trabajo.

11. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal o de quien deba proveer el cargo.

12. Custodiar y cuidar la documentación que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado, o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción o utilización indebida.

13. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar que sean utilizados racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.

14. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas de que tuviere conocimiento.

15. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

16. Poner en conocimiento al superior de hechos que puedan perjudicar la administración y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio.

17. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas y responder del uso de autoridad que se le delegue, así como la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en este caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe por la que corresponde a sus subordinados.

18. Entregar en caso de retiro o traslado, un informe mediante acta de los asuntos y recursos a su cargo, al Jefe de la dependencia (Ley 951 del 31 de marzo de 2005).

ARTICULO 49. Son derechos de los trabajadores de la empresa, los siguientes:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada en el contrato de trabajo.

2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley

3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

4. Participar de todos los programas de bienestar social que, para los trabajadores y sus familias establezca la empresa, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y programas vacacionales.

5. Gozar de los estímulos e incentivos morales y pecuniarios.

6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos por la ley.

7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas

8. Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

9. Las demás que señale la constitución, las Leyes y los reglamentos.

CAPITULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 50. Para efectos del presente reglamento, el orden jerárquico de los Trabajadores de la Empresa, se refleja en el organigrama (ver manual de funciones y responsabilidades)

PARÁGRAFO 1. A través de los niveles señalados en la presente disposición, se tramitan las órdenes y requerimientos, conservando siempre el conducto regular y la línea de autoridad de los trabajadores de TRANSPORTADORA NACIONAL.

PARÁGRAFO 2. Dé los cargos mencionados, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de TRANSPORTADORA NACIONAL.: El Gerente.

CAPITULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 51. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser trabajadores en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (C.S.T., art. 242, ords. 2º y 3º).

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta decibeles (80).
5. Trabajo donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen al manejo de sustancias explosivas inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la Cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramienta, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de aprendizaje SENA, podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad.

En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52. Son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de sus Trabajadores, salvo estipulación en contrario, los equipos adecuados y los elementos necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los Trabajadores espacios apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto, en las instalaciones de la Empresa deberá mantenerse lo necesario según la reglamentación del caso.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del Trabajador, a sus creencias religiosas, sus opiniones políticas y sentimientos.
6. Conceder al Trabajador los permisos no remunerados necesarios para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento.
7. Dar al Trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.
8. Cumplir el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
9. Afiliar todos los Trabajadores al Sistema Integral de Seguridad Social.
10. Conceder las licencias y permisos para los fines y en los términos previstos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 53. Son obligaciones especiales del Trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

2. Presentarse con puntualidad al trabajo según el horario correspondiente.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa por escrito, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos o violaciones del contrato o de las normas legales por parte de la Empresa ante las autoridades competentes.
4. De conformidad con lo anterior, el Trabajador evitará principalmente hablar con personas extrañas a la Empresa sobre asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo reserva de cualquier dato obtenido o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y no retirará de los archivos de la Empresa, sin previa autorización de las directivas de la misma documento alguno, ni lo dará a conocer a persona alguna.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la Empresa.
9. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de aseo personal, del sitio de trabajo y del equipo asignado.
10. Observar las medidas preventivas prescritas en el Reglamento de Salud Ocupacional o por las autoridades del ramo.
11. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
12. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno por escrito de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, cualquier comunicación que sea dirigida al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la Empresa.
13. Comunicar por escrito a la empresa inmediatamente se produzcan, cambios en su estado civil, el nacimiento de hijos o su fallecimiento, así como el del cónyuge o sus padres, ello con el fin de que la empresa pueda tener debidamente actualizados sus registros para efectos de los seguros que tenga el Trabajador, los subsidios familiares, etc.
14. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su jornada y permanecer en él hasta la terminación de la misma. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
15. Portar el carné entregado por la empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea solicitado por razones de control.
16. Asistir oportunamente a las capacitaciones y eventos que requieran la presencia del trabajador.
17. Mantener una buena presentación personal adecuada a las exigencias del servicio.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

18. Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo de la Empresa:

- En los computadores asignados por la empresa sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por la empresa.
- Los computadores de la empresa sólo podrán ser utilizados por los trabajadores en las labores asignadas.
- Los programas o software propiedad de la empresa no podrán ser entregados a ningún título a terceros ajenos a ésta.
- No dar a conocer a nadie la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de la Empresa, digitar claves que no sean las asignadas o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información.
- Utilizar la red de internet dispuesta por la empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.

ARTICULO 54. Además de las obligaciones que rigen para los demás Trabajadores, son especiales para el Gerente y Directores, las siguientes:

- Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos con el fin de que se realicen las labores de los trabajadores dentro de las normas de la empresa.
- Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la empresa.
- Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
- Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
- Hacer que el trabajo de su área se cumpla en coordinación con el de las demás dependencias.
- Cumplir a cabalidad las normas de calidad implementadas en la empresa.
- Prestar plena colaboración a la Empresa y en especial a los demás directivos de la misma.
- Dar buen ejemplo a sus coequiperos.

CAPITULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 55. Se prohíbe a la Empresa:

- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores y trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

b) La Empresa puede ordenar retenciones hasta del 50% (cincuenta por ciento) de los salarios y de las prestaciones, por embargo decretado judicialmente por obligaciones alimentarias u obligaciones con cooperativas.

c) La Empresa puede retener el valor de las cesantías en los casos autorizados.

2. Exigir o aceptar dinero del Trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

3. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los Trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los Trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios del trabajo.

7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los Trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 56. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomiende la Empresa.

2. Desacreditar en alguna forma la Empresa, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin.

3. Suministrar, sin autorización expresa por parte de la empresa, a un tercero o compañero de trabajo, por cualquier medio, cualquier información que esté bajo su responsabilidad, sea que ésta pueda o no causarle perjuicios a la empresa o tenga o no el carácter de reservado legalmente.

4. Sustraer de las oficinas o sitios de trabajo, los instrumentos de trabajo, los equipos u otros elementos, sin permiso escrito de la empresa.

5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

6. Presentarse a las instalaciones por fuera de la hora correspondiente.

7. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.

8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, así mismo, llegar al lugar del trabajo después de la hora de iniciación de la jornada, sin causa justificada.

9. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

10. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y utilizar las carteleras de la empresa para cualquier fin, sin autorización.

11. Usar los equipos, instrumentos o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

12. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.
13. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la Empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa.
14. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante horas de trabajo, sin previa autorización de su superior inmediato.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, edificios u otros elementos de propiedad de la empresa.
16. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada.
17. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Empresa.
18. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la Empresa.
19. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo, narcóticos o drogas enervantes.
20. Confiar a otro Trabajador el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la Empresa sin previa autorización de su superior inmediato.
21. Trabajar horas extras o en días festivos sin autorización de la Empresa.
22. Incitar al personal para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.
23. No dar aviso oportuno a la Empresa en los casos de faltas al trabajo o no
Presentar oportunamente los soportes que justifiquen las ausencias o llegadas tardes al trabajo.
24. Negarse a mostrar o entregar el documento de identificación requerido por razones de control en las instalaciones utilizadas por la Empresa, cuando le sea solicitado por el personal autorizado para ello.
25. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la empresa.
26. Sacar de la empresa o de los parqueaderos utilizados por ella, vehículos de uso de ésta, sin la autorización correspondiente o dejar que sean conducidos por personas diferentes al conductor autorizado.
27. Conducir vehículos de uso de la empresa sin licencia o con documentos vencidos y transportar en ellos, sin previa autorización de la empresa, a personas u objetos extraños.
28. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la empresa o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de Ley.
29. Utilizar la red de Internet dispuesta por la empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo.

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

30. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo.

31. Dar mala atención a los usuarios: No contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.

32. Recibir visitas dentro de las instalaciones de la empresa.

33. Utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.

34. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes y entre los compañeros de trabajo.

35. Realizar llamadas entre las diferentes extensiones de la empresa para conversar con los compañeros sobre asuntos diferentes a los relacionados con el trabajo.

36. Generar corrillos y/o bullicio dentro de las instalaciones de la empresa.

37. No cuidar las herramientas de trabajo y las instalaciones locativas o atentar de cualquier forma contra estas.

38. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.

CAPITULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 57. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 58. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - d) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - e) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

f) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 59. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos una vez en forma mensual y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 60. PROCEDIMIENTO: El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA, especificando la conducta que considera constitutiva de acoso laboral, nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, la exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida y la manifestación del interés de conciliar, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.

2. El secretario del Comité verificará que la queja cumpla el lleno de los requisitos contemplados en el numeral 1º del presente artículo; de reunirlos, dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la queja, convocará el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral para que estudie el caso.

Si la queja no cumple con los requisitos aludidos, el secretario del Comité responderá por escrito al quejoso precisando los requisitos que omitió al elevar la queja.

El quejoso podrá insistir sobre su queja y ello dará lugar a que se convoque el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral.

3. Una vez remitida la queja ante el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, éste fijará la fecha para la diligencia de conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes, la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión.

4. Llegada la fecha y hora e instalado el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral con las partes intervinientes, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:

- a) El secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
- b) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
- c) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes
- d) Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la Conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
- e) Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los Trabajadores, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la Empresa.
- f) Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral y por las partes intervinientes.
- g) El acta reposará en los archivos con carácter reservado en la Dirección Jurídica y Administrativa y sólo será puesta a disposición de los integrantes del Comité, de las partes intervinientes o de

Calle 2 No. 11 -37 Barrio Las villas

Cel. 3103436796 – 3163442526

Email. transportadoranacional@hotmail.com

Tauramena – Casanare

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

Autoridad Competente, previa solicitud elevada por escrito a dicha Área y con el visto bueno del Director Jurídico y Administrativo.

- h) Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado al Ministerio de Trabajo con copia del recibido de su denuncia en el COMITÉ DE CONVIVENCIA para que el Inspector de trabajo inicie la investigación respectiva.

PARÁGRAFO. REUNIONES. El Comité de Convivencia y Conciliación Laboral se reunirá por convocatoria previa del secretario del COMITÉ DE CONVIVENCIA y, en su defecto, por lo menos una vez por trimestre para evaluar necesidades, implementar acciones o generar instrumentos de gestión con respecto a la prevención del acoso laboral y el buen ambiente laboral dentro de la Empresa.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 61. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (C.S.T., art. 114).

ARTICULO 62. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la 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 según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica la realización de llamados de atención pasados directamente al trabajador por escrito, al tenerse tres llamados de atención se procede a comunicarse memorando a la hoja de vida del trabajador, de lo cual, por primera vez, se generará suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la empresa 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 del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones; los cuales son seleccionados de las evaluaciones de desempeño que se realizan periódicamente en donde se tomara en consideración la selección de tres trabajadores.

ARTÍCULO 63. Constituyen faltas graves:

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) No portar adecuadamente los elementos de protección durante el desarrollo de las operaciones de transportes faltando a los lineamientos de HSEQ.
- f) Incumplir con la prestación de servicios de transportes acordados con anterioridad, sin justificación válida lo cual corresponde a una irresponsabilidad mayor.

ARTICULO 64. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este 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 (C.S.T., art. 115).

ARTICULO 65. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (C.S.T., art. 115).

CAPITULO XIX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 66. Los reclamos de los trabajadores deberán presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos enumerados en el presente reglamento. El reclamante 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 su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

ARTÍCULO 67. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador puede asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO. En la empresa TRANSPORTADORA NACIONAL., no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias

CAPITULO XX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 68. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

PROCESO GERENCIAL			 TRANSPORTADORA NACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
DC-GR-05	VERSIÓN 03	13/02/2024	

CAPITULO XXI

PUBLICACIONES Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTICULO 69. Dentro de cinco (05) días siguientes de la socialización con los trabajadores debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados.

ARTICULO 70. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de desfijación de la cartelera.

CAPITULO XXII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 71. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hubiere tenido la empresa.

El presente reglamento se publica en las oficinas de la Empresa ubicadas en la ciudad de Tauramena, Casanare en Calle 2 No. 11-37.

El presente reglamento se presenta el veintisiete (13) de febrero de 2023.

JOSE VICENTE CHAPARRO GUERRERO

GERENTE DE TRANSPORTADORA NACIONAL.