REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREAMBULO Y OBJETO

El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **TRANSARMENIA CARGA S.A**. **DE FAMILIA** con Número de Identificación Tributaria 900.065.780-0 domiciliada en la Carrera 19 N° 45-19 del Municipio de Armenia, departamento del Quindío, con agencias en las ciudades de Pereira, Manizales y Cali y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento prescribe las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio, de conformidad con el código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes y hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, INCLUIDOS, conductores, despachadores, taquilleros, administrativos, operativos, personal de mantenimiento, talleres y aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje con el SENA, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador

Las disposiciones de este reglamento se interpretarán conforme al Código Sustantivo del Trabajo, reglamentaciones expedidas por el Ministerio del Trabajo de Colombia y demás normas laborales vigentes.

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 1 Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa TRANSARMENIA CARGA S.A. DE FAMILIA. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Hoja de vida.
b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso, ampliadas al 150%. O permiso especial de permanencia o cédula de extranjería en caso de ser ciudadano extranjero.
c) Autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia cuando el aspirante sea menor de diez y ocho (18) años.
d) Certificado de los tres últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, el salario devengado y el motivo de retiro.
e) Tres (3) cartas laborales.
f) Fotocopia licencia de conducción
g) PAZ Y SALVO de multas expedido por la autoridad de tránsito.
h) PAZ Y SALVO de terminales Armenia, Pereira, Manizales y Cali
i) Fotocopia de la cédula de ciudadanía del cónyuge.
j) Certificado de afiliación (salud- pensión).

k) Examen médico.

l) Certificados académicos y tarjetas profesionales vigentes cuando aplique.
m) Además todos aquellos documentos propios con el cargo al que aspire.

ART. 2 TRANSARMENIA CARGA S.A. DE FAMILIA, puede admitir, mediante la renuncia respectiva de los riesgos a los trabajadores que trata el aparte b) del artículo 340 del CST, en armonía con el art 341 y los incisos 1 y 2 del artículo 342 del mismo código, y en ningún caso, aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3 del último artículo.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio Nº 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio de trabajo y ley 2114 de 2.021), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARAGRAFO 2. . MODALIDADES CONTRACTUALES

La empresa podrá celebrar:

- Contrato a término indefinido
- Contrato a término fijo
- Contrato por obra o labor
- Contrato ocasional o transitorio
- Contrato de aprendizaje.

El contrato a término indefinido será la regla general conforme a la legislación vigente.

CAPÍTULO II
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ART. 3 Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

ART. 4 Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han complementado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código de trabajo.

ART. 5 El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador, del aprendiz y derechos de este y aquel.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso del incumplimiento del contrato.
8. Firma de los contratantes o de sus representantes.

ART. 6 El contrato de aprendizaje ha de celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ART. 7 El salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE en la etapa lectiva y del 100% de un SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE en la etapa productiva.

ART. 8 Además de las obligaciones que se establecen en el código del trabajo para todos los empleados, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir puntualmente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa.

2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

3. Deberá cumplir horarios, reglamentos, actividades formativas y normas de convivencia.

4. Deberá portar el uniforme correspondiente.

ART. 9 Además de las obligaciones establecidas en el código de trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio de materia del contrato.

2. Pagar al aprendiz según el salario pactado según escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza.

3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje. Preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ART. 10 En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el código laboral colombiano y demás disposiciones aplicables para el caso, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz. Todo de conformidad con la resolución que dicte el SENA al respecto.

ART. 11 El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos años de enseñanza y de trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el ministerio de trabajo.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo, en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz de ese oficio.

ART. 12 Seguridad Social: el aprendiz tiene derecho a estar afiliado a Salud (EPS) y a Riesgos Laborales (ARL) durante todo el contrato. Durante la etapa práctica, la empresa asume el pago completo de estos aportes

CAPÍTULO III
PERÍODO DE PRUEBA CONTRATOS DE TRABAJO.

ART. 13 La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 14 El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ART. 15 El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses en contratos a término indefinido. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ART. 16 Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 17 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, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO V
HORARIO DE TRABAJO

ART. 18 Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA

HORA DE ENTRADA	:	8 A.M	-	2 P.M.
HORA DE SALIDA	:	12 M.	-	6 P.M.
SABADOS MEDIA JORNADA		8 A.M.	-	12 M.
PERIODOS DE DESCANSO	:	9:45 A.M	A	10:00 A.M
		3:45 P.M	A	4:00 P.M.

LOS DIAS LABORALES SON DE LUNES A SÁBADO

HORARIO PARA CONDUCTORES
ESTOS LABORARÁN EN TURNOS DE 8 HORAS DIARIAS.

Los conductores laborarán su jornada dentro de los turnos de despacho y dentro de las horas señaladas por el empleador de acuerdo al desarrollo normal de su objeto social y a la programación de despacho y rodamiento que tenga determinada la empresa, pudiendo el empleador hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, con el fin de cumplir el servicio ofrecido a los usuarios a los diferentes destinos que tiene autorizada

la empresa; por el acuerdo expreso o tácito de las partes podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en los despachos realizados en la mañana, en la tarde o en la noche, computándose máximo 8 horas diarias de labores, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma y el trabajador podrá disponer de los respectivos tiempos para realizar actividades personales.

ART. 19. JORNADA ORDINARIA: La jornada ordinaria máxima será la establecida por la ley colombiana y sus modificaciones, actualmente de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y a partir del 15 de julio de 2.026 será de cuarenta y dos (42) horas semanales. Su distribución podrá hacerse por acuerdo entre las partes.

Del horario anterior, quedan exceptuados:

1. Los menores de 16 años, cuya jornada en ningún caso excederá de 6 horas diarias, ni de treinta semanales.
2. Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancias, cuya jornada ordinaria podrá ser de 12 horas diarias o 72 horas a la semana, sin que el servició prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO. No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de 8 horas diarias constituya trabajo suplementado ni implique sobre remuneración alguna.

ART. 20 Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distantes a las de dicho horario sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ART. 21 El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior, podrá ser elevado por orden del patrono y sin permiso de autoridad, 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 solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

ART. 22 El empleador puede distribuir las jornadas de manera flexible, pero el total de horas efectivamente trabajadas en 21 días no puede superar las 126 horas (3 semanas x 42

horas). Todo lo que exceda este promedio se considera trabajo suplementario (horas extras).

También podrá la empresa ampliar la jornada ordinaria de trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan las cincuenta y seis (56) horas en los días hábiles de la semana. Máximo 9 horas diarias. La ampliación de tales constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ART. 23. TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO HÍBRIDO. La empresa podrá implementar:

- Teletrabajo
- Trabajo remoto
- Trabajo híbrido

Conforme a la legislación vigente.

OBLIGACIONES EN MODALIDADES FLEXIBLES: El trabajador deberá cumplir metas, horarios, seguridad informática y políticas de datos.

CAPÍTULO VI
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 24 El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 am y las 7:00 pm, El trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 pm y las 6:00 am.

ART. 25 La jornada laboral ordinaria es la que convengan las partes o la máxima legal autorizada que comprende ocho (08) horas.

ART. 26 El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias. Todo trabajo extra debe ser autorizado por el superior jerárquico correspondiente. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

ART. 27 El trabajo suplementario o de horas extras, se pagará, por la empresa conforme a la ley.

ART. 28 El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará conforme a la ley.

ART. 29 Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

PARÁGRAFO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley laboral.

ART. 30 El pago de trabajo suplementario de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso se cancelarán junto con el salario ordinario a más tardar junto con el salario del periodo siguiente.

ART. 31. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. La empresa reconoce el derecho a la desconexión laboral conforme a la Ley 2191 de 2022.

Fuera de la jornada laboral, vacaciones, descansos y licencias, el trabajador no estará obligado a atender requerimientos laborales, salvo casos excepcionales de operación o fuerza mayor.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 32 Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Son días de fiesta de carácter civil o religioso los siguientes:

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 1º de mayo, 19 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús y los demás que expresamente autorice el gobierno nacional.

2. La remuneración correspondiente al descanso en los días expresados, se liquidarán como parte del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo. El descanso en los días domingos y demás días expresados en este artículo, tiene una duración mínima de 24horas.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ART. 33 La empresa solo está 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 faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio e

indemnización de 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.

ART. 34 Como remuneración del descanso dominical el trabajador o jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aun en caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como un descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago de descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado.

ART. 35 Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de remuneración del descanso dominical, es el promedio devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorablemente para el trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del CST.

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

ART. 37 El trabajo domingo o día de fiesta, se remunerará conforme a la ley. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador si trabaja a lo dicho anteriormente.

ART. 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 prevista en el artículo anterior. Es decir, que TODO TRABAJADOR tiene derecho al descanso obligatorio semanal.

ART. 39 Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día compensatorio remunerado sin perjuicio a la retribución en dinero previsto en el artículo anterior, deben gozar de descansos compensatorios remunerados.

ART. 40 Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y día de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera con forme al artículo 37 de este reglamento.

ART. 41 El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboro el día de descanso o por turnos.

2. Desde el medio día o a las trece (1:00 pm) horas de domingo o días de descanso obligatorio, hasta el medio día o las trece (1:00 pm) horas del día lunes o siguiente al del descanso.

ART. 42 En caso de labores 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 de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración del dinero a opción del trabajador.

ART. 43 Cuando se trata de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa debe fijar en lugar público del establecimiento con antelación de 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 incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPITULO VIII
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ART. 44 Cuando por motivos de fiesta no determinada en el artículo 32 de este reglamento la empresa suspendiera el trabajo, está obligada a pagarlo, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como suplementario u horas extras.

LA EMPRESA podrá establecer pausas activas y descansos operativos.

CAPITULO IX
VACACIONES REMUNERADAS

ART. 45 Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ART. 46 La época de vacaciones debe ser señalada por la entidad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La época de disfrute se establecerá dependiendo y atendiendo las necesidades del servicio de la empresa.

ART. 47 Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ART. 48 Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, sin embargo, se podrán pagar en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

Siempre que esta no sea inferior a seis meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ART. 49 En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza.

Parágrafo Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación aun parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años, durante la vigencia del contrato de trabajo quienes deben gozar de la totalidad de las vacaciones en tiempo durante el año siguiente a aquel en el que se haya causado, cuando se autoriza la compensación hasta la mitad de las vacaciones para mayores de 18 años este pago, solo se considera válido, Si al efectuarlo, la empresa concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

ART. 50 La empresa puede determinar para todos o parte de los trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones que gocen sean anticipadas y se abonarán a las que causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ART. 51 El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un remplazo, bajo responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la entidad. Si estas no adoptaren 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.

ART. 52 Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 53 Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas, en atención al artículo 5 Decreto 13 de 1967

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

CAPITULO X
PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS.

ART. 54 La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

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

- 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 este, según lo permitan las circunstancias.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención del contrato 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 igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

- Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad,

primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor.

- La licencia de maternidad y paternidad, se reconocerán conforme a la legislación vigente.

CAPÍTULO XI
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ART. 55 La empresa convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ART.56 El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministre al trabajador o a su familia como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se avaluará expresamente en el respectivo contrato y su valor se estimará parcialmente.

ART. 57 Cuando se trate de trabajos 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 las actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ART. 58 Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo al estipulado por periodos mayores.

ART. 59 Salvo convenio por escrito el pago de salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta el servicio durante el trabajo o inmediatamente después qué este cesa, el pago del salario se hará por mensualidades pagaderos por periodos quincenales y mediante transferencia bancaria o medio autorizado.

ART. 60 Salvo en los casos en que se convengan salarios en especie el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador directamente o a la persona que el autoricé por escrito así:

1. El salario en dinero se debe pagar por periodos iguales y vencidos en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser superior a una semana y para los sueldos de un mes.

2. El pago de trabajos suplementarios o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario en el periodo en que se han causado o a más tardar en el salario del periodo siguiente.

3. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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, 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 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento de pagos de retención en la fuente y de impuestos.

4. 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 el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

5. 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.

CAPÍTULO XII
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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 medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en

el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Es decir que la empresa implementó y mantiene el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

ART. 61 Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la empresa prestadora de salud EPS seleccionada por cada empleado, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 62 Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se 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.

ART. 63 Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 64 Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para 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 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Salud y de Protección Social, respetando el derecho de defensa.

ART. 65 En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos legales vigentes, ante la EPS y la ARL.

ART. 66 En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 67 La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, en tal caso el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ART 68 Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales ARL deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

ART. 69 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 de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

En caso de situaciones de riesgo por pandemia se implementarán los protocolos establecidos en la Resolución 777 de 2021 y el Decreto 539 de 2020, del Ministerio de Salud y Protección social, o los que se dispongan según la situación específica y las normas que lo modifiquen o sustituyan.

CAPÍTULO XIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 70 Los trabajadores tienen como deberes 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 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) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
j) Cumplir con las medidas de higiene, seguridad industrial y medicina, así como el SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO y de conformidad con el Artículo 2.2.4.6.10 del decreto 1072 de 2.015, los trabajadores tienen las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. Cumplir las normas de seguridad.
8. Utilizar EPP
9. Reportar accidentes.

k) Cumplir con el Plan Estratégico de Seguridad vial (PESV).
l) Los conductores deberán someterse a pruebas de alcoholemia y demás controles preventivos.

PARÁGRAFO Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad publica en los establecimientos de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos ni hacerles dádivas.

CAPÍTULO XIV
ORDEN JERÁRQUICO

ART. 71 El orden jerárquico de la organización es el establecido en el organigrama interno del TRANSARMENIA CARGA S.A. DE FAMILIA que en todo caso hará parte integral del presente reglamento.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, La Gerente, el Subgerente y el Abogado jefe del Departamento jurídico tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO XV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 16 AÑOS

ART. 72 Queda prohibido emplear MUJERES EMBARAZADAS y a los menores de dieciséis (16) años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de 5 horas. Se prohíbe también el trabajo nocturno a menores de 16 años, queda prohibido emplear 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, tampoco debe ser empleada en trabajos subterráneos, salvo de que se trate de una empresa en que estén laborando los miembros de una misma familia. Las mujeres sin distinción de edad no podrán trabajar en el lapso comprendido de las 10 de la noche a las 5 de la mañana en ninguna de las siguientes empresas: mina, canteras, e industrias extractivas de cualquier clase. Igualmente no podrán emplearse en aquellas actividades que la ley prohíba e igualmente quedan prohibidas a los menores de edad, las actividades que se señalan en forma específica los reglamentos del ministerio de trabajo y seguridad social.

PARÁGRAFO Los trabajadores menores de 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 Salud y de Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPÍTULO XVI
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 73 Son obligaciones especiales del empleador:

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. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos
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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Garantizar SG-SST.
14. Garantizar desconexión laboral.
15. Implementar mecanismos contra acoso laboral y sexual.

ART. 74 Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta 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 en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa si lo hubiere o por la EPS a que se encontrare afiliado.
8. Observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. A no atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomiende LA EMPRESA.
11. A utilizar adecuadamente los implementos de seguridad que LA EMPRESA tenga establecidos como tal.
12. A guardar confidencialidad es decir estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte LA EMPRESA frente a su vinculación laboral.
13. A no ofrecer sus servicios o experiencia profesional a título personal, o los servicios o experiencia profesional de sus amigos, parientes o sociedades con las cuales tenga alguna vinculación, en competencia con los servicios o productos que presta o fabrique LA EMPRESA.
14. A no utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de la EMPRESA para beneficio propio o de terceros.
15. Portar en su jornada laboral el carnet y los uniformes de dotación que lo identifican como empleado de la empresa.
16. Respetar y Cumplir el PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV).
17. Acatar el SISTEMA DE GESTION PROTECCION DE DATOS.
18. Dar cumplimiento de las políticas y disposiciones del sistema de gestión documental.
19. Cuidar los equipos y vehículos de la empresa a su disposición.
20. Respetar pasajeros y compañeros (los conductores).
21. cumplir turnos y despachos.

CAPITULO XVII
PROHIBICIONES ESECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 75 Se prohíbe a TRANSARMENIA CARGA S.A. DE FAMILIA:

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

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

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 admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

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

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

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad o los discrimine.

12. desconocer el derecho a la desconexión laboral.

ART. 76 Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o sustancia psicoactivas.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

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

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

10. Efectuar prácticas comerciales ilegales que comprometan la responsabilidad del empleador.

11. Abandonar injustificadamente el puesto de trabajo.

12. Alterar rutas, turnos o despachos sin autorización.

13. Utilizar el vehículo de la empresa para usos personales o en rutas no autorizadas o para transportar su familia.

14. Retener dineros de pasajeros o empresa.

15. Maltratar pasajeros, usuarios o compañeros.

16. Incumplir normas del PESV o SG-SST.

CAPITULO XVIII
SOBRE EL ACOSO LABORAL
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL
Mecanismos de prevención y procedimiento interno para su solución

ARTICULO 77. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa: TRANSARMENIA CARGA S.A. DE FAMILIA**,** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía que 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.

ARTICULO 78. 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 enero 23 de 2006**, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

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

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

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

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

TRATAMIENTO:
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 confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un comité de convivencia laboral, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará “comité de convivencia laboral” y tendrá funciones preventivas, conciliatorias y de acompañamiento.

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 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 reconstituir, 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 90 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 cada dos meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes 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- Toda queja será tramitada bajo confidencialidad, imparcialidad y respeto al debido proceso.

5- Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de Acoso Laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiera lugar, a las personas involucradas; propondrá la recuperación del tejido conviviente; Si fuere necesario: formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

6- Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

7- 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.**

De otra parte, según lo dispuesto por la parte final del parágrafo primero del **artículo 90 de la ley 1010 de 2006**, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del Reglamento Interno de Trabajo, fueron escuchadas por la empresa, de lo cual se dejó la respectiva constancia, sin que tales opiniones fuesen obligatorias y sin que eliminasen el poder de subordinación laboral.

ART 79. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

DEFINICION: Se entiende por acoso sexual laboral toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal, física o psicológica, no consentida, ejercida en el contexto de la relación laboral, que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad, generar intimidación, hostilidad, humillación o condicionar decisiones laborales.

Podrá presentarse entre superiores, subordinados, compañeros de trabajo, aprendices, contratistas o terceros relacionados con la actividad de la empresa.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL:

Se consideran, entre otras, conductas de acoso sexual:

- Comentarios, insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.
- Contacto físico no consentido.
- Solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales.
- Amenazas o represalias por rechazar insinuaciones.
- Envío de mensajes, imágenes o contenido sexual no solicitado por cualquier medio físico o digital.
- Bromas, expresiones o gestos de contenido sexual que afecten la dignidad de la persona.
- Cualquier conducta reiterada o grave de connotación sexual que genere ambiente hostil.

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA

TRANSARMENIA CARGA S.A. DE FAMILIA. adopta política de cero tolerancia frente al acoso sexual, comprometiéndose a:

- prevenir estas conductas
- proteger a las víctimas
- investigar oportunamente
- sancionar cuando corresponda.

MECANISMOS DE DENUNCIA

Toda persona que considere ser víctima o testigo de acoso sexual podrá presentar queja ante: Gerencia, Área de talento humano, Comité de Convivencia Laboral o por los Canales internos habilitados por la empresa

La denuncia podrá presentarse por escrito, verbalmente o por medios digitales.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

La empresa garantizará:

Confidencialidad
Protección contra represalias
Debido proceso
Derecho de defensa
Atención oportuna
Medidas preventivas de protección

MEDIDAS PREVENTIVAS

La empresa desarrollará:

campañas de sensibilización
capacitaciones periódicas
protocolos de prevención
promoción de ambientes seguros e igualitarios

SANCIONES

La comprobación de conductas constitutivas de acoso sexual podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, incluida la terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que haya lugar.

CAPÍTULO XIX
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 80 La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, circulares o en el contrato de trabajo.

ART. 81 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en: leve, grave y muy grave.

A. FALTAS LEVES:

ARTÍCULO 82. – Se consideran como faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta quince minutos de retraso).

2. La falta al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente y sin justa causa cuando no cause perjuicio a la empresa.

3. Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo.

4. No atender al público con la diligencia, respeto, oportunidad y consideraciones debidas.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y todas aquellas atinentes a la relación laboral.

6. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias o de las funciones y responsabilidades asignadas en el respectivo manual.

7. Falta de reporte de novedades.

8. Omisión de procedimientos administrativos o de alistamiento de los vehículos

B. FALTAS GRAVES:

ARTÍCULO 83. – Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. El incurrir en tres faltas leves

2. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta quince minutos de retraso) sin la debida justificación o por segunda o tercera ocasión en un mismo mes.

3. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin justa causa cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, o por segunda o tercera vez al mes.

4. Faltar un día al trabajo, sin excusa ni justificación de ninguna índole.

5. Dedicarse a juegos, lectura, pasatiempos o cualquier labor extraña o ajena al trabajo respectivo estando e servicio o en las horas laborales.

6. La simulación de enfermedades, accidentes o situaciones familiares.

7. Negligencia, imprudencia o desidia en el trabajo y/o en la operación que afecte la buena marcha del servicio.

8. La desobediencia a los superiores o sus delegados, de órdenes relativas a sus funciones y responsabilidades.

9. La imprudencia en acto del servicio, que pudiera implicar riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para terceros o peligro de daño a las instalaciones o elementos de la empresa.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para usos propios o de terceros herramientas o elementos de la empresa, para beneficio propio, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

11. El que el trabajador ingiera bebidas embriagantes o haga uso de cualquier clase de droga o sustancia enervante o alucinógena, durante el desarrollo de la jornada de trabajo, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

12. El mal manejo, descuido, abandono, enseñanza, o irresponsabilidad con el vehículo asignado o entregarlo para su manejo a otra persona sin el consentimiento del jefe inmediato, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

13. No proveerse oportunamente del respectivo despacho, tasa de uso y prueba de alcoholemia para el turno correspondiente para prestación del servicio en la(s) ruta(s) asignada(s) a la empresa, por la entidad competente en cualquiera de los sentidos, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

14. Incumplimiento en los turnos, sin justa causa, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

15. El trato soez o desconsiderado, irrespetuoso, discusión vulgar con pasajeros o compañeros de trabajo, en la presentación del servicio, en los estacionamientos de los vehículos o en los lugares de trabajo, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

16. El presentarse a su trabajo o sus labores en estado de embriaguez, enguayabado o con signos de haber hecho uso de drogas o cualquier sustancia enervante o alucinógena, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

17. El que el conductor haga cambio de ruta asignada sin consentimiento de su jefe inmediato o sin justa causa cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

18. El que se compruebe al conductor haber cambiado los turnos asignados en el tablero de control, o el que esté sobornando al personal encargado del control, o que desprenda circulares o resoluciones emanadas de las directivas, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

19. La adulteración que haga el trabajador de tarifas oficiales, despachos, el engaño al pasajero y/o a la empresa con moneda ilegal, la retención de dineros de los pasajeros o de artículos dejados por los mismos dentro del vehículo (los cuales debe entregar en la Gerencia de la empresa), cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

20. Usar la clave de los sistemas de otro funcionario sin consentimiento ni autorización alguna, cuando no cause perjuicio al titular de la clave o a la empresa.

21. El grave incumplimiento de las funciones y responsabilidades, cuando no cause perjuicio grave a la empresa.

22. El uso del celular personal que impida el adecuado desempeño laboral u ocasione traumatismo en la operación.

23. El incumplimiento a las circulares emitidas por la Gerencia o Subgerencia de la empresa.
24. El incumplimiento al PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV), cuando no cause perjuicio grave a la empresa.
25. Incumplimiento del SG-SST.

C. FALTAS MUY GRAVES:

ARTÍCULO 84. – Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. El incurrir en tres faltas graves en un periodo de quince días.

2. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta quince minutos de retraso), sin la debida justificación o por más de tres veces en un periodo de quince días.

3. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin justa causa cuando cause perjuicio de consideración a la empresa o por más de tres veces en quince días.

4. Faltar más de un día al trabajo, dentro de un periodo de quince días y sin causa que lo justifique.

5. Dedicarse a juegos, lecturas, pasatiempos o cualquier labor extraña o ajena al trabajo respectivo estando de servicio o en horas laborales, cuando cause perjuicio a la empresa.

6. La simulación de enfermedades, accidentes o situaciones familiares, que cause perjuicio a la empresa.

7. Negligencia, imprudencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, que cause perjuicio a la empresa.

8. La desobediencia a sus superiores o sus delegados, de órdenes relativas a sus funciones cuando cause perjuicio a la empresa.

9. La imprudencia en acto de servicio, que ocasione accidente del trabajador, de uno de sus compañeros, de terceros o cause daño a las instalaciones o elementos de la empresa.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para usos propios o de terceros herramientas o elementos de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, cuando cause perjuicio a la empresa.

11. El que el trabajador ingiera bebidas embriagantes o haga uso cualquier clase de droga o sustancia enervante o alucinógena, durante el desarrollo de la jornada de trabajo, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.

12. El mal manejo, descuido, abandono, enseñanza, o irresponsabilidad con el vehículo asignado o entregarlo para su manejo a otra persona sin el consentimiento del jefe inmediato, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.

13. No proveerse oportunamente del respectivo despacho, tasa de uso y prueba de alcoholemia para el turno correspondiente para la prestación del servicio en la(s) ruta(s) asignada(s) a la empresa, por la entidad competente en cualquiera de los sentidos, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.

14. Incumplimiento en los turnos, sin justa causa, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.

15. El trato soez o desconsiderado, irrespetuoso, discusión vulgar con pasajeros o compañeros de trabajo, en la prestación del servicio en los estacionamientos de los vehículos o en los lugares de trabajo, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.

16. El presentarse a su trabajo o sus labores en estado de embriaguez, enguayabado o con signos de haber hecho uso de drogas o cualquier sustancia enervante o alucinógena, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.

17. El que el conductor haga cambio de ruta asignada sin consentimiento de su jefe inmediato o sin justa causa cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.

18. El que se compruebe al conductor haber cambiado los turnos asignados en el tablero de control, o en el que esté sobornando personal encargado del control, o que desprenda circulares o resoluciones emanadas de las directivas, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.

19. La adulteración que haga el trabajador de tarifas oficiales, despachos, el engaño al pasajero y/o a la empresa con moneda ilegal, la retención de dineros de los pasajeros o de artículos dejados por los mismos dentro del vehículo (los cuales debe entregar en la Gerencia de la empresa), cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.

20. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona durante el servicio, en cualquier lugar.

21. Inutilizar o causar daños a elementos de trabajo, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa o de sus compañeros.

22. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados, revelar a extraños de la empresa datos de reserva obligada.

23. Originar frecuentes e injustificadas riñas y peleas con sus compañeros de trabajo.

24. Usar la clave de los sistemas de otro funcionario sin consentimiento ni autorización alguna, cuando cause perjuicio al título de la clave o a la empresa.
25. El incumplimiento al PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV), cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.
26. El incumplimiento del SG-SST cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.
27. Apropiación de dineros
28. Fraude a la empresa, clientes, pasajeros, compañeros de trabajo.
29. Violencia laboral.
30. Acoso laboral o sexual.

ART. 85. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO

Antes de imponer cualquier sanción se garantizará:

1. Comunicación escrita de apertura
2. Formulación de cargos
3. Traslado de pruebas
4. Descargos
5. Derecho de defensa
6. Práctica de pruebas
7. Decisión motivada
8. Recurso de reposición

Se garantizará que toda actuación disciplinaria respete la condición humana del trabajador, evitando tratos humillantes o degradantes.

Se presumirá la inocencia y por lo tanto ningún trabajador puede ser considerado responsable hasta que exista prueba suficiente de la falta.

IN DUBIO PRO DISCIPLINADO: Ante duda razonable sobre los hechos o la responsabilidad, la interpretación favorece al trabajador disciplinado.

La sanción debe guardar correspondencia con la gravedad de la conducta, antecedentes y circunstancias del caso.

El empleado tiene derecho a conocer los cargos y presentar descargos y ser escuchado, con la facultad de conocer, objetar y controvertir las pruebas utilizadas por el empleador.

La investigación disciplinaria debe respetar la privacidad y datos personales del trabajador.

Las partes deben actuar con transparencia, honestidad y sin actuaciones abusivas.

Quien decide no debe actuar con prejuicio, interés personal o ánimo retaliatorio.

El investigado tiene derecho al buen nombre y honra y por lo tanto la investigación no puede generar exposición innecesaria ni afectar ilegítimamente la reputación del trabajador.

NO BIS IN IDEM: Nadie puede ser sancionado dos veces por los mismos hechos.

Art. 86. "De conformidad con el Artículo 115 del C.S.T.:. **Procedimiento para aplicar sanciones.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

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

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

…

Parágrafo 5°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.” …”

Conforme a lo anterior los pasos del proceso disciplinario son:

1. INDAGACION PRELIMINAR
2. COMUNICACIÓN DE CARGOS.
3. DESCARGOS DEL TRABAJADOR.
4. PRACTICA DE PRUEBAS.
5. EVALUACION DE LAS PRUEBAS
6. DECISION MOTIVADA.
7. SANCION PROPORCIONAL.
8. COMUNICACIÓN DE LA DECISION.
9. RECURSOS.
10. DECISION DEL RECURSO
11. EJECUCION Y REGISTRO.

ART. 87 La comprobación de la comisión de una falta ***muy grave***, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, sin necesidad de agotar proceso disciplinario sin perjuicio que el funcionario investigador decida agotarlo.

Art. 88. Las sanciones disciplinarias serán:

1. Llamada de atención escrita.

2. Multas hasta la quinta (5ª) parte del sueldo de un (1) día, si la falta en que ha incurrido el trabajador consiste en retardo en las horas de entrada o ausencia injustificada por un (1) día.

3. Suspensión del contrato de trabajo que no podrá exceder de cinco (5) días la primera vez, ni de dos (2) meses en casos de reincidencia, así:

Por primera vez	:	de 1 a 5 días
Por segunda vez	:	de 1 a 10 días
Por tercera vez	:	de 1 a 30 días
Por cuarta vez	:	de 1 a 60 días

ART. 89. 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 de la empresa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ART. 90. Las faltas no calificadas en el presente capitulo quedaran a juicio del DEPARTAMENTO JURIDICO DE LA EMPRESA de evaluar e imponer sanciones, quien las calificara teniendo en cuenta el hecho en sí y el prejuicio ocasionado a la empresa.

ART. 91. De acuerdo con la ley 2466 de 2.025 ART. 17: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones

de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".

ART. 92. . De acuerdo con la ley 2466 de 2.025 ART. 18: Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan

o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

CAPITULO XX
JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ART. 93 Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el Código Laboral Colombiano, y demás disposiciones aplicables para el caso a saber, así:

a. Por parte del patrón:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratos en que incurra el trabajador, fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los vehículos, edificio, obras, maquinaria, materias primas equipos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con el articulo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente documento.

7. La detención preventiva del trabajador por más de (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o dé conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el código sustantivo de trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso. El patrono requerirá al trabajador dos (2) veces cuando menos, por escrito. Mediante un llamado de atención por un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentara a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se le hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

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

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

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

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

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, esta causal solo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo a la ley, la convención, el pacto colectivo o el Laudo Arbitral.

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 esta

causa no podrá efectuarse si no al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

PARAGRAFO: OTRAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.-

De conformidad con lo previsto por el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y por el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del mismo código, además de las que consagra la ley laboral, también son justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa por parte de LA EMPRESA, sin previo aviso y sin pago de indemnización, las siguientes faltas, las cuales las partes acuerdan calificar como especialmente graves:

1. Desacreditar en alguna forma a LA EMPRESA, con manifestaciones o acatos encaminados a tal fin.

2. Que EL EMPLEADO en razón de sus funciones o vinculación laboral para cumplir o incumplir las labores asignadas, reciba, solicite o exija por cualquier medio dinero, regalo, dádiva o favor distinto de la remuneración salarial o de las prestaciones a las que tiene derecho en virtud del contrato de trabajo celebrado con LA EMPRESA.

3. Si EL EMPLEADO llegare a lucrarse de bienes o dinero se entiende que estos son propiedad de LA EMPRESA y en consecuencia se compromete a dejarlos inmediatamente a disposición de este. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales que puedan adelantarse ante las autoridades respectivas.

4. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por LA EMPRESA para prevenir accidente, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de LA EMPRESA.

5. El hecho de que EL EMPLEADO llegue a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

6. Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de LA EMPRESA, de los clientes o de los compañeros de trabajo.

7. Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores, compañeros de trabajo o desavenencias frecuentes con estos.

8. Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de trabajo y herramientas.

9. Hacer afirmaciones falsas y graves sobre LA EMPRESA y todo lo que lo rodea como por ejemplo ejecutivos, clientes, servicios, productos, entre otros.

10. Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de seguridad industrial adoptados por LA EMPRESA o negarse a cumplir las medidas de higiene o seguridad.

11. Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta LA EMPRESA, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad del EMPLEADO.

12. Que EL EMPLEADO comprometa las decisiones de LA EMPRESA para beneficiar intereses adversos a los del objeto que desarrolla LA EMPRESA, en contradicción con las pautas o normas que este le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico.

13. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL EMPLEADO o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de email dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones del EMPLEADO.

14. En este orden de ideas y bajo el anterior entendido EL EMPLEADO autoriza expresamente a LA EMPRESA para que acceda a la cuenta de email que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL EMPLEADO haga de la conexión a la red de internet dispuesta por LA EMPRESA, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL EMPLEADO.

15. Incumplir cualquiera de las obligaciones especiales previstas en la cláusula quinta del presente contrato.

16. Dar a conocer a personas no autorizadas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de LA EMPRESA o utilizar las claves de acceso de otros empleados.

17. La comprobación de la comisión de una falta muy grave, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

b. Por parte del trabajador:

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

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los

parientes, representantes o dependientes del patrono con el conocimiento o la tolerancia de éste.

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

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

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la presentación 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 razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o del presente reglamento.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de Trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

PREAVISO: El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador".

CAPITULO XXI
DESPIDO EN CASOS ESPECIALES

ART. 94 Cuando la empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores ya sea total o parcialmente en forma transitoria o definitiva deberá solicitar autorización previa del ministerio de trabajo, en la que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuera el caso.

ART. 95 En los caso de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, la empresa dará inmediato aviso al inspector de Trabajo correspondiente, al fin de que compruebe esa situación.

PARÁGRAFO. Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

ART. 96 A este reglamento se incorporan las normas aplicables a los empleados en la empresa TRANSARMENIA CARGA S.A. DE FAMILIA.

CAPITULO XXII
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 97 Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

ART. 98 No procederá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación de trámite señalado en el anterior artículo.

CAPÍTULO XXIII
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 99 TRANSARMENIA CARGA S.A. DE FAMILIA. reconoce el derecho de queja que los subalternos pueden ejercer contra sus superiores inmediatos, sobre la base fundamental de la armonía que debe tutelar todas las actividades internas de la empresa; los empleados deben respetar a sus superiores y estos, a su vez, guardar con sus subalternos la consideración y el buen trato que le son debidos.

Estas quejas se formularán por escrito ante el superior inmediato del trabajador contra el cual van dirigidas, quien las evaluará, y si es necesario las remitirá con un concepto escrito, a las autoridades encargadas de imponer las sanciones disciplinaria.

No obstante, si la queja es de mucha gravedad y los hechos en que se funda pueden traer serias consecuencias, así sean transitorias, para la disciplina, el orden, la armonía y el buen funcionamiento de la empresa, la queja podrá presentarse directamente ante la gerencia.

CAPÍTULO XXIV
PUBLICACION

ART. 100. Medio Físico: Se deben fijar dos copias en caracteres legibles en dos lugares distintos y frecuentados de la empresa.
Medio Virtual: Debe publicarse en una intranet o plataforma virtual donde todos los trabajadores puedan acceder a él en cualquier momento.
Varias Sedes: Si la empresa tiene varias sedes o lugares de trabajo separados, la fijación física debe hacerse en cada uno de ellos, a menos de que se realice la publicación por medios virtuales (lo cual exime de tener que poner copias físicas múltiples).
Notificación: Además de dejarlo expuesto, se debe avisar a los trabajadores mediante una circular interna sobre su publicación y entrada en vigencia (Arts. 119 y 120 C.S.T.).-

CAPÍTULO XXV
VIGENCIA

ART. 101 El presente reglamento entrará a regir a partir de su publicación y deroga disposiciones anteriores que le sean contrarias.

CAPÍTULO XXVI
TRATAMIENTO DE DATOS.

ART. 102 De conformidad con la ley de tratamiento de datos ley 1581 de 2012 y el decreto 1377 de 2013 CADA EMPLEADO en su contrato autoriza al EMPLEADOR para el USO DE LA INFORMACION PERSONAL, todo de conformidad con La Política de Tratamiento de Datos del EMPLEADOR.

CAPITULO XXVII.
USO DE INTERNET, CORREO ELECTRÓNICO Y HERRAMIENTAS INFORMATICAS.

ART. 103. EL TRABAJADOR (administrativo) en su contrato deberá declarar libremente y con la firma suya en ese documento, que conoce y acepta que el correo electrónico, el servicio del internet y demás herramientas informáticas proporcionadas por EL EMPLEADOR, tienen como objetivo primordial facilitar las labores que le corresponden. En consecuencia, se obliga a utilizar herramientas con la finalidad indicada y de acuerdo con los siguientes parámetros y a no incurrir en las obligaciones descritas:

1. Abstenerse de inhabilitar, desactivar o burlar las disposiciones de seguridad establecidas por el EMPLEADOR.

2. No utilizar los recursos informáticos y de redes de EL EMPLEADOR, para guardar, almacenar, distribuir, editar o grabar material de contenido ofensivo, material de contenido racista, pornográfico, terrorista o similar, así como software, videos, música, juegos, o información pirata o ilegal.

3. No utilizar los recursos informáticos y las redes del EMPLEADOR para desacreditar o narrar sucesos acontecidos en asuntos de relacionados con EL EMPLEADOR o con cualquiera personas que presten su servicio, difamar, calumniar, o proferir injurias en contra de compañeros de trabajo, de sus superiores y de sus subordinados o aun, de terceros; crear pánico, propagar virus informáticos o para realizar otros actos que atenten contra las personas o las cosas que impliquen violación de disposiciones legales y de regulaciones internas.

4. Atender estrictamente todas las disposiciones normativas expedidas por autoridades competentes, así como circulares e instructivos impartidos por EL EMPLEADOR o su representante en relación con el internet, correo electrónico y demás herramientas informáticas.

5. Si por alguna circunstancia EL TRABAJADOR se encontrase un archivo o información privada de otra área, se compromete a no divulgar esta información a terceras personas y dará inmediato aviso a sus superiores sobre la existencia de dicha información.

6. Las partes acuerdan que el uso de la red de internet, del correo electrónico y demás herramientas informáticas dispuestas por EL EMPLEADOR, contraviniendo las estipulaciones contenidas en este contrato, constituyen una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con lo previsto por el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. En este orden de ideas y bajo el anterior entendido, EL TRABAJADOR autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que verifique con los medios que estime necesarios el cumplimiento de las regulaciones contenidas en este contrato.

CAPITULO XXVIII
CONFIDENCIALIDAD:

ART. 104 EL EMPLEADO se obliga de forma irrevocable para con EL EMPLEADOR a no revelar, divulgar o difundir, facilitar, transmitir, bajo cualquier forma, a ninguna persona física o jurídica, sea ésta pública o privada, y a no utilizar para su propio beneficio o para beneficio de cualquier otra persona, toda la información relacionada con el ejercicio de sus funciones. EL EMPLEADO asume la obligación de confidencialidad acordada en la presente cláusula por un plazo de cinco (5) años contados a partir de la extinción del contrato, por lo tanto, se compromete a:
1) Manejar de manera confidencial la información que como tal le sea presentada y entregada y toda aquella que se genere en torno a ella como fruto de la prestación de sus servicios.

2) Guardar confidencialidad sobre esa información y no emplearla en beneficio propio o de terceros mientras conserve sus características de confidencialidad o mientras sea manejada como un secreto empresarial o comercial.
3) Informar inmediatamente al Gerente de la empresa sobre cualquier hallazgo o innovación alcanzada en el desarrollo de su trabajo, a colaborar con la mayor diligencia en la documentación y declaración de lo hallado y a mantener sobre todo ello, los compromisos de confidencialidad requeridos y necesarios.
4) A no copiar, transmitir, divulgar, borrar o permitir acceso a terceros de las bases de datos de clientes o cualquier otra base de datos que maneje EL EMPLEADOR.
5) A que al finalizar su labor, debe entregar toda la información que conserve en su poder y que pertenezca al EMPLEADOR.
Parágrafo.- El desconocimiento de los compromisos descritos por el contratista, puede conllevar demandas civiles y penales según lo señalan las leyes colombianas. (Artículo 308 Ley 599 de 2000; Ley 256 de 1996; Decisión 486 de la CAN, Tít. XVI).

CAPITULO XXIX
DISPOSICIONES FINALES

ART. 105 Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobada la empresa.

CAPÍTULO XXXX
CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 106 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.

NOMBRE DE LA EMPRESA: TRANSARMENIA CARGA S.A DE FAMILIA
NIT: 900.065.780-0
CIUDAD: Armenia (Q)
DIRECCION: Carera 19 Nº 45-19
SUCURSALES: Pereira, Manizales y Cali
TELEFONOS: 7478040
EMAIL: transarmenia@yahoo.es
Fecha:
NOMBRE DE REPRESENTANTE LEGAL: ADRIANA LUCIA GRISALES ÁLVAREZ