



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SENALTUR S.A.

### CAPITULO I

**ARTICULO 1.** El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa “**SENALTUR S.A.**”, domiciliada en la AUTOPISTA SUR No. 59 A 50 piso 2 de BOGOTA D.C. y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

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

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. Excepto para cargo de conductor de servicio público.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Haber sido considerado apto para el trabajo específico a que aspira en el examen médico y/o psicológico y el de conocimiento del oficio que determine la empresa
- f) Todos los documentos exigidos por el Ministerio de transporte y por la Secretaria de Transito.
- g) Certificado de afiliación a las entidades de seguridad social a las que se encuentra afiliado o manifestación libre y voluntaria a las que desea afiliarse.
- h) Fotocopia de la tarjeta profesional (si lo exige el cargo).
- i) Dos fotografías de frente y recientes 3 x 4.

**PARAGRAFO PRIMERO:** La empresa **SENALTUR S.A.**, podrá efectuar las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos por el cargo y podrán realizar las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad y capacidad de comunicación exigidos. Igualmente podrá verificar toda la información suministrada por el aspirante en cuanto a referencias personales, laborales y académicas, a fin de verificar la autenticidad de las mismas y su desempeño en cada labor. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972) orientación sexual y género, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

**PARAGRAFO SEGUNDO.** El empleador queda autorizado para verificar toda la documentación anexada por el aspirante.

### **CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 3.** 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

**ARTICULO 4.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

**ARTICULO 5.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990. art 78 C.S.T.).

**ARTICULO 6.** 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 éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

**Parágrafo; INDUCCIÓN:** Es obligación de todo trabajador asistir durante el periodo de prueba a la inducción para el cargo a desarrollar. El periodo de inducción es parte del contrato de trabajo.

### **CAPITULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 7. DEFINICION. CONTRATO DE APRENDIZAJE** es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, o comercial propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario de acuerdo a lo normado (Art. 30 Ley 789 de 2002 y Art 81 a 88 del C.S.T.)

**PARÁGRAFO 1: DEL CONTRATO:** Pueden celebrar contrato de aprendizaje los jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado, el aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el SENA, el aprendiz de capacitación de nivel semi-calificado, los estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que SENALTUR S.A. establezca directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado en los términos y con las restricciones de que trata la Ley 789 de 2002.

**PARAGRAFO 2:** El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.



3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el Aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes. *Decreto 933 de 2003, art. 2)* **compilado en el Artículo 2.2.6.3.2**

#### **DECRETO 1072 DEL 2015.**

En caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas del contrato de trabajo. (Art 84 C.S.T.)

#### **PARAGRAFO 3: PERIODO DE PRUEBA;**

1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus calidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del TRABAJO.

**ARTÍCULO 8.** La Empresa dará cumplimiento a todas las disposiciones legales aplicables al contrato de aprendizaje respecto al apoyo de sostenimiento del aprendiz, seguridad social y número mínimo obligatorio de aprendices; teniendo siempre en cuenta las disposiciones especiales del contrato de aprendizaje y las ocupaciones exceptuadas. En caso que SENALTUR S.A., reúna los requisitos para ser obligado a la contratación de aprendices, así como la CUOTA DE APRENDICES, la empresa se ceñirá a lo prescrito en la Ley. Artículo 33 de la Ley 789 de 2002. (Decreto 1334 del 2018.Mintrabajo), podrá vincular aprendices mediante las modalidades de Contrato de Aprendizaje Voluntario. Art 168 de la ley 1450 del 2011.

**ARTÍCULO 9.** Respecto a las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial, se tendrá en cuenta lo normado en el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, adicionado por el artículo 168 de la ley 1450 de 2011 y sus futuras modificaciones o adiciones pertinentes.

El aprendiz deberá concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador, y procurara el mayor rendimiento en su estudio. (Art 85 C.S.T.)

**ARTÍCULO 10.** En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales, que tengan como base una negociación colectiva.

**PARAGRAFO 1 :** Los aprendices están sujetos al Reglamento Interno de Trabajo, al Reglamento de Seguridad y salud en el trabajo SST de la empresa, sin que por ello tengan la calidad de trabajadores ordinarios y a las estipulaciones contractuales que rijan en la relación de aprendizaje y recibirán un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un SMMLV, durante la fase práctica el apoyo de sostenimiento será el equivalente al 75% de un SMMLV, este apoyo será diferente durante la fase práctica cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10%, caso en el cual será equivalente al 100% de un SMMLV. De igual forma están obligados a ACATAR los PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD ordenados por el gobierno y las demás autoridades competentes, igual que las determinadas por la empresa y el cliente



Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un SMMLV. Art 30 Ley 789 del 2002.

**PARAGRAFO 2.** Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas. **Art 4 del decreto 933 del 2003 compilado en el artículo 2.2.6.3.4 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.**

En la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicará el tiempo de la jornada máxima legal que tenga la empresa acorde con la reducción gradual establecida en la ley 2101 del 2021 hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz.

En el periodo de tiempo en que el aprendiz alumno recibe formación integral en las aulas no se desplazará a las instalaciones de las empresas, salvo que esté contemplado en el programa de formación la alternación de las etapas

Pueden igualmente celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (ley 188 de 1.959, art. segundo). Art 3 del decreto 933 del 2003 COMPILADO en el **artículo 2.2.6.3.3 decreto 1072 del 2015.**

**ARTICULO 11: Afiliación al sistema de seguridad social integral.** La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por la patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos profesionales por la administradora de riesgos laborales (ARL) que cubre a SENALTUR S.A. patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectivas y prácticas se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales.—(Decreto 933 del 2003, artículo 5) **compilado en el Artículo 2.2.6.3.5. Dcto 1072 del 2015.**

**PARAGRAFO:** El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, y los pagos que reciben los aprendices no constituyen salario, de modo que no hay lugar al pago de prestaciones sociales de ningún tipo.

En lo no regulado en disposiciones especiales este contrato se regirá por la ley 789 de 2002

**PARAGRAFO 1: AUXILIO DE CONECTIVIDAD.** Auxilio Conectividad digital para aprendices que laboran mediante la alternativa de trabajo en casa.

**PARAGRAFO 2.** SENALTUR S.A. podrá vincular aprendices mediante las modalidades de Contrato de Aprendizaje Voluntario. Art 168 de la ley 1450 del 2011

**ARTICULO 11 A: TERMINACION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, SENALTUR S.A., deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

El término del contrato de aprendizaje entra en vigor a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

LA EMPRESA dará cumplimiento a todas las disposiciones legales vigentes y a las que las deroguen, modifiquen o complementen en relación con el contrato de aprendizaje. Igualmente, la



proporción de aprendices y las obligaciones que corresponden a LA EMPRESA y a aquellos, se regirán por las disposiciones legales vigentes.

Acorde con Las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial, se tendrá en cuenta lo normado en el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, adicionado por el artículo 168 de la ley 1450 del 2011.

## **CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 12.** 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 (artículo sexto, C.S.T. ) a los aportes legales prestacionales, de acuerdo con lo establecido en el art 6 del CST y las sentencia C-823 DE 2006 y 432 del 2020 Corte Constitucional (cuyos efectos no serán retroactivos)

**ARTICULO 12A.** En SENALTUR S.A existen además estas MODALIDADES DE CONTRATACION LABORAL.

1. CONTRATO A TERMINO FIJO
2. CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO
3. TRABAJO POR OBRA O LABOR.
4. TRABAJO EN CASA
5. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y/O MANEJO

**PARAGRAFO PRIMERO.** SENALTUR S.A pagará el AUXILIO DE CONECTIVIDAD LABORAL, para aquellos trabajadores que presten su labor desde la casa por ORDEN de la empresa y acorde con lo establecido en la Ley. NO SE PAGARA EL AUXILIO DE TRANSPORTE Y EL DE CONECTIVIDAD al mismo trabajador, para el mismo periodo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía Decreto 1227 del 2022 .la empresa deberá revisar la necesidad o no de ajustes; así como lo referente a sanciones si se estipulan temas de cumplimiento de horario que requieran ajustes por la modalidad Decreto 1227 de 2022. Debe Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido, Suplementario y autónomo o móvil.

## **CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 13.** La jornada máxima legal será de 42 Horas semanales distribuidos en las semana, una vez culminen los PLAZOS Y TERMINOS de REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL establecida en la ley 2101 del 2021.

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

**DIAS LABORABLES:** LOS DIAS LABORABLES PARA EL PERSONAL SON DE LUNES A SABADO

**PERSONAL ADMINISTRATIVO LABORA DE LUNES A SABADO ASI:**



<b>LUNES A VIERNES</b>		
	<b>HORARIO MAÑANA</b>	<b>HORARIO TARDE</b>
<b>JORNADA LABORAL</b>	DE 8.00AM A 12:30M	DE 2:00PM A 6:00PM
<b>HORA ALMUERZO</b>	DE 12:30M A 2:00PM	

#### **SABADOS**

<b>JORNADA LABORAL</b>	DE 8:00AM A 12:30M
------------------------	--------------------

Con periodos de descanso de quince minutos en cada turno de 10:00 a.m. a 10: 15 a.m. El tiempo de este descanso no se computa como jornada de trabajo. (Art 167 C.S.T).

**PERSONAL OPERATIVO:** Por turnos según servicios y rutas asignadas así:

<b>EN LA MAÑANA</b>	<b>MEDIO DIA</b>	<b>EN LA TARDE</b>
5:00 A.M. A 7:30 A.M. Descansa hasta el siguiente Servicio	11:00 A.M. A 2:00 P.M. Descansa hasta el siguiente servicio	5:00 P.M. A 7:30 P.M.
Descanso libre	Descanso libre	Descanso libre

**PARÁGRAFO 1.** Dada la naturaleza del servicio y el objeto social de SENALTUR, estos trabajadores laboraran en turnos de 8 horas diarias, cumpliendo en lo posible los horarios anteriormente relacionados, sin embargo estos podrán ajustarse según los itinerarios que se establezcan de acuerdo con los contratos de servicios que celebre la empresa con sus diferente clientes y usuarios y en la programación que el coordinador de rutas de la empresa asignare a este grupo de trabajadores, sin exceder la jornada máxima legal y las horas extras autorizadas. En todo caso el horario de estos trabajadores no podrá exceder la jornada máxima legal de ocho (08) horas diarias y cuarenta y siete (47) horas a la semana, cuyo reducción de la misma se hará acorde con la ley 2101 del 2021 hasta llegar a 42 horas como JORNADA MAXIMA LEGAL.

**CON PERIODOS DE DESCANSO DE QUINCE MINUTOS.** El tiempo de este descanso no se computa como jornada de trabajo. (Art 167 C.S.T).

**Los trabajadores contarán con dos horas de almuerzo.** La jornada diaria actual es máximo 08 DIARIAS y 47 horas a la semana. La jornada máxima para estos trabajadores se reducirá acorde a la gradualidad exigida en la ley 2101 del 2021 Art 161 CST.

**PARÁGRAFO 2:** PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN DEL DIA DOMINGO. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PARAGRAFO 3:** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, ajustándose a la ley 2101 del 2021 hasta llegar a 42 horas semanales, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990). Cuando la JORNADA MAXIMA LEGAL sea de 42 horas semanales existe la exoneración de cumplir con las horas de recreación. Igualmente el trabajador y la empresa harán el ajuste respectivo

**PARAGRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., a 9:00 p.m. (artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 que modifico el art 160 del CST), o la que conforme a la reducción gradual establecida en la ley 2101 del 2021 hasta llegar a las 42 horas semanales como jornada máxima legal.
- c) Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores, conforme al ARTICULO 162 C.S.T. a) Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;

**PARAGRAFO 5.** Será trabajador de dirección, confianza y/o manejo aquel que dentro de la organización se encuentre ubicado en un cargo que le exija la ejecución de sus labores en horarios indeterminados y/o en niveles jerárquicos que le envisten de responsabilidad o mando. Art 32 CST. Literal a.

Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central. La verdadera naturaleza de su cargo obedece más a las especiales funciones de este y a lo que la realidad de su actividad diaria permita demostrar, que a la denominación dada por el empleador. Art 32 CST. Literal a.

Estos trabajadores igualmente están amparados por la ley de desconexión laboral sentencia Corte constitucional Sentencia C-331 de 2023., que declaro inexecutable el artículo 6 de la ley 21091 del 2023.

**PARÁGRAFO 6:** A los empleados que estén o llegaren a cursar estudios en horas de la noche o en los sábados siendo esta su jornada laboral, deberán informar por escrito al empleador, para que sea revisada su situación, se acordara una jornada especial según sea el caso, sin que actualmente exceda las 47 horas semanales, o las que corresponda acorde a la reducción gradual que acatara SENALTUR S.A ley 2101 del 2021.

## **CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 14.** Trabajo ordinario y nocturno. Conforme al artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).



**ARTICULO 15.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

**ARTICULO 16.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social, para laborar horas adicionales o complementarias, en la sede principal de la empresa, sucursales, agencias y /o establecimientos que tenga o llegare a tener dentro del territorio nacional, para el desarrollo de sus actividades

**ARTICULO 17.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

**ARTICULO 18.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento

**PARAGRAFO PRIMERO:** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**PARAGRAFO SEGUNDO: DESCANSO EN DIA SABADO:** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. Art 164 del C.S.T.

## **CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 19.** Serán de descanso obligatorio remunerado, con duración mínima de veinticuatro (24) horas los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

**PARAGRAFO 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

**PARÁGRAFO 3.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003

**PARÁGRAFO 4.** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (Artículo 26 Ley 789 del 2002; Art 179 C.S.T.).

**TRABAJO EXCEPCIONAL.** 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.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, <161 c.s.t.> el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo. (Art 180 C.S.T.)

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

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

**ARTICULO 21.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

**DESCANSOS COMPENSATORIOS:** En razón de las normas legales en materia electoral, el descanso compensatorio, para los que ejerzan el derecho al voto o quienes sirvieron de jurados de votación, serán otorgados por la empresa, siempre y cuando alleguen la constancia expedida por la autoridades electorales y conforme a la ley vigente.

Conforme al **Artículo 173 del C.S.T, la remuneración debe efectuarse así:**

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, licencia remunerada, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador

**ARTICULO 22. DÍA DE LA FAMILIA: Modificado ley 2101 del 2021** En cumplimiento a lo dispuesto por el por el Artículo 3° de la Ley 1857 de 2017, el empleador permitirá a sus trabajadores el disfrute de un día semestralmente, para que compartan con sus familias, en donde podrán acudir a hacer uso de los servicios recreativos que dispone la caja de compensación, para así fortalecer y enriquecer sus vínculos familiares.

El empleador podrá disponer el día que colectivamente otorgará a sus trabajadores para lo dispuesto en este artículo, deberá informar previamente a los trabajadores por cualquier medio con precisión el día que ha decidido otorgar.

**PARÁGRAFO 1:** En ningún caso los días de familia concedidos a los trabajadores afectarán los días de descanso legalmente obligatorios de los mismos y comprenderá siempre una jornada laboral ordinaria.

**PARAGRAFO 2:** Exoneración DIA DE LA FAMILIA. De conformidad con la Ley 2101 DEL 2021- La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador.

La EXONERACION aplica cuando se llegue a la JORNADA LABORAL DE 42 HORAS SEMANALES, por ende se harán los ajustes y serán proporcionales al tiempo laborado

## **CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS**



**ARTICULO 23.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

**ARTICULO 24.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**ARTICULO 25.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**ARTICULO 26.** Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (Art 189 C.S.T.)

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año

**ARTICULO 27. ACUMULACION** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

**ARTICULO 28.** 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 192 C.S.T)

**ARTICULO 29.** 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 (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

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

**PARÁGRAFO 2.** El empleado de confianza y manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones (Art. 191 C.S.T.).

## **CAPITULO X PERMISOS**

**ARTICULO 30.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

**PARÁGRAFO 1: CALAMIDAD DOMESTICA** entiéndase como calamidad domestica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del funcionario, como la enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo



de afinidad o primero civil, del cónyuge o compañero permanente, para lo cual se podrá conceder una licencia remunerada a criterio del empleador., siempre que acrediten en debida forma la gravedad de la situación personal o familiar, así como el impacto negativo que les representa dicha circunstancia, conforme a la sentencia T- 460 del 2018 corte constitucional.

En cuanto a la grave calamidad doméstica, la Corte constitucional en sentencia C-930 de 2009 afirma que, si el tiempo de licencia es razonable, no se puede descontar del salario del trabajador, pero si el permiso otorgado por concepto supera «lo razonable», se puede descontar del sueldo o compensar con tiempo laborado por fuera de la jornada laboral.

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

**PARAGRAFO 2. 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.

**PARAGRAFO 3. EN CASO DE ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA**, el trabajador debe solicitar el permiso a su jefe inmediato y a RECURSOS HUMANOS, con término previo de tres (03) días hábiles, salvo que se trate de citas prioritarias, o asignación de cita inmediata. **Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato a SENALTUR S.A. S.A, salvo que sea incapacitado u hospitalizado, caso en el cual debe INFORMAR INMEDIATAMENTE a la empresa y enviar lo antes posible el debido soporte.**

En caso de que sea atendido por otro profesional PARTICULAR O DE OTRA ENTIDAD debe hacer transcribir o validar la respectiva incapacidad ante la EPS respectiva.

**PARAGRAFO 4. EN CUMPLIMIENTO DE LA LEY MARÍA:** Ley 755 de 2002 y la Ley 1822 del 4 de enero de 2017. la cual mediante el artículo 1, modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa aplicara lo concerniente a la ley de paternidad y maternidad así:

#### **LICENCIA DE MATERNIDAD:**

- a) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
- b) Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
- c) Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
  - El estado de embarazo de la trabajadora;
  - La indicación del día probable del parto.
  - La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- d) Todas las provisiones y garantías establecidas en la ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
- e) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán

sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

- f) La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
- Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
  - Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.
  - De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.
  - Descanso remunerado en PERIODO DE LACTANCIA. Toda trabajadora que tenga derecho a los periodos de lactancia: 1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) 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; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del Menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. Art 238 C.S.T. y Ley 2306 del 31 de Julio del 2023.
  - El empleador velara por la existencia y adecuación de un lugar para una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño. Art 6 Ley 2306 del 2023.

## **LICENCIA DE PATERNIDAD.**

- a) El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad.
- b) La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera, INCLUIDOS LOS HIJOS ADOPTIVOS.
- c) El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- d) La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quien de ellos gozará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes. SENTENCIA C-415 DE 2022 Corte Constitucional. EL PADRE DEBERA COTIZAR POR LO MENOS DOS SEMANAS a la seguridad social para tener derecho al pago de la prestación. T-114 de 2019 CORTE CONSTITUCIONAL. Esta licencia opera en igual forma para los hijos de la compañera permanente e hijos adoptivos

- e) Licencia parental compartida Ley 2114 del 2021. Se concederá a la pareja, que de manera voluntaria y de común acuerdo, distribuyan entre sí las últimas seis (6) semanas de las dieciocho (18) que corresponden a la licencia de maternidad, pero el padre conserva su licencia de paternidad que le corresponden a partir de la fecha de parto, y la madre debe descansar por lo menos 12 semanas de las 18 que le corresponden.
- f) La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones: 1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre. 2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura. 3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- g) Se autoriza para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.
- h) DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO (Art 237 C.S.T)
- i) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

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

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

**PARAGRAFO 5. LICENCIA REMUNERADA POR LUTO** de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por Luto. Igualmente el trabajador debe probar que el fallecido es un familiar que está dentro del grado de parentesco considerado por la ley. En caso de no presentarlos sin justificación alguna el empleador queda facultado para descontar del salario los días de licencia otorgados sin derecho.

**PARAGRAFO 6. LICENCIA NO REMUNERADA**, en caso de permiso para diligencia de índole personal del trabajador y que no está contemplada en los numerales anteriores; la misma-se someterá a la voluntad del empleador para su concesión, previa solicitud formal del trabajador la cual deberá presentarse como mínimo con ocho (8) días hábiles de antelación o según las circunstancias lo permitan.

**PARAGRAFO 7: DILIGENCIAS JUDICIALES:** En caso de permisos para asistencia a las mismas, debe informarse con la debida antelación a la empresa, y presentar constancia de comparecencia., indicando fecha y duración de la misma.

**PARAGRAFO 8:** En los demás casos sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, licencia de maternidad y paternidad, ley de luto, 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 (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).



**PARAGRAFO 9:** La empresa llevara un registro de los permisos, y licencias de los trabajadores, para su respectivo control.

## **CAPITULO XI SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**

### **ARTICULO 31.** Formas y libertad de estipulación

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

2. **SALARIO INTEGRAL.** 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, extra legales, las cesante y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 32.** Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTICULO 33.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

### **PERIODOS DE PAGO:** QUINCENALES y MENSUALES (NOMINA PROPIETARIOS)

**ARTICULO 34.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

3. En la empresa **SENALTUR S.A. S.A.**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente establecidas.

4. En la empresa SENALTUR S.A. los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores no serán superiores al 40% del total de la remuneración, los cuales se pactaran en



el contrato de trabajo. artículo 127 del CST. Art 30 Ley 1393 del 2010. Sentencia Unificación consejo de estado 02496 de 2021-

## **CAPITULO XII DOTACION**

**ARTÍCULO 35.** Calzado y vestido de labor. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del C.S.T, Modificado por el art. 7o. de la Ley 11 de 1984. Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

**PARÁGRAFO PRIMERO: DEFINICION.** La dotación es una prestación social consistente en la entrega de un vestido y un calzado a cargo del empleador y para uso del trabajador en las labores propias del empleo que ejerce.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: USO.** Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda eximido de proporcionarle los correspondientes al periodo siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos, de lo cual el empleador dejara constancia escrita.

Se deja establecido que el uso de la dotación, uniforme, calzado y demás que se implemente en la empresa o por el cliente deben ser usados por el trabajador en la jornada laboral. Artículo 2.2.1.4.4 Dcto 1072 del 2015.

## **CAPITULO XIII SERVICIO MEDICO, 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**

**ARTICULO 36.** 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 al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 37.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales o E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 38.** Todo trabajador, desde el 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 éste 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.

**ARTICULO 39.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Art 208 CST). Dcto. 1427 del 2022 Artículo 2.2.3.7.1 ABUSO DEL DERECHO relacionado con incapacidades o no seguir el tratamiento ordenado por el médico tratante.

**ARTICULO 40.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene 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.

**PARAGRAFO 1:** El TRABAJADOR debe acatar y seguir los PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD establecidos por la empresa, el CLIENTE y las normas legales de la República de Colombia.

**PARAGRAFO 2** 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 Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le 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 la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 41-** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**PARAGRAFO:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Ley 1562 del 2012 Art. 3).

**PARAGRAFO 1 :** Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en SENALTUR S.A. será informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**PARAGRAFO. 2.** La afiliación a la seguridad social integral del trabajador o ARL del contratista se hará antes del inicio de la prestación de la labor, en aras de total cobertura del evento.

**ARTICULO 42.** En caso de accidente no mortal, aún 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.

**ARTÍCULO 43:** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales 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.

**ARTICULO 44.** 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 profesionales del Código Sustantivo del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, ), Ley 1562 de 2012 (*por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*), Decreto 1072 del 2015, Decreto 52 del 2017, resolución 147 del 2024, CIRCULAR 093 DE 2023, (18 DIC 2023 MT) que regulan la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias expedidas por el gobierno nacional y las autoridades competentes

#### **CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTICULO 45.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo, sin distinción de clase social, género, estado civil, condición sexual, discapacidad o limitaciones o salud.
- 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) Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes al cargo para el cual fue contratado y a las actividades derivadas de mismo-y que le sean confiadas.
- i) Dar estricto cumplimiento a lo definido en los manuales, procedimientos, instructivos del Sistema Integrado HSEQ y la implementación del SG-SST).
- j)** Acatar y velar por que otros acaten los PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD en el lugar de trabajo, en las instalaciones del cliente, en el espacio público, en su hogar y otros lugares que frecuente.
- k) Informar **INMEDIATAMENTE** sobre cualquier síntoma o enfermedad, a fin de evitar contagios y cumplir con el cerco epidemiológico
- l) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

- m) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- n) Comunicar por escrito a la empresa, dentro de las 24 horas hábiles siguientes, todo cambio relativo al nombre, nacionalidad, estado civil, personas a cargo, profesión, domicilio, teléfono.
- o) Mantener una presentación personal adecuada y acorde al trabajo desempeñado.
- p) Respetar los derechos de propiedad intelectual, derechos de autor que correspondan al empleador, clientes o contratistas o a terceros, todo ello de acuerdo con la ley.
- q) Respetar al CLIENTE y a los USUARIOS del servicio de transporte.
- r) Guardar la confidencialidad de los datos o información que se entere por causa y ocasión del desarrollo de su labor, incluidos los de LOS CLIENTES.
- s) Respetar los derechos de propiedad intelectual, derechos de autor que correspondan al empleador, clientes o contratistas o a terceros, todo ello de acuerdo con la ley.
- t) Utilizar los equipos de cómputo única y exclusivamente para navegar en páginas web utilizadas para desarrollar de manera correcta sus funciones
- u) ACATAR Y CUMPLIR todas las políticas de calidad, igualdad y género, alcohol y drogas, desconexión laboral, y otras, implementadas por el EMPLEADOR O EL CLIENTE.
- v) Dar cabal cumplimiento a lo establecido en manuales de procedimiento, funciones y planes estratégicos de seguridad vial, acciones de mejoramiento o de higiene y salud.
- w) asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación que programe las entidades del ramo del transporte y de la salud, la policía, aseguradoras, departamento jurídico, ARL, programadas por la empresa o el cliente.

## **CAPITULO XV ORDEN JERARQUICO**

**ARTICULO 46.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

1. ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS
2. REVISOR FISCAL (EXTERNO)
3. JUNTA DIRECTIVA
4. ASESORIA JURIDICA (EXTERNA)
5. PRESIDENTE
6. GERENTE GENERAL (o SUPLENTE)
7. GERENTE OPERATIVO
8. CONTADOR (EXTERNO)
9. ASESOR SGI
10. ASISTENTE DE GESTION HUMANA.
11. ASISTENTE COMERCIAL
12. JEFE DE COORDINACION
13. COORDINADOR DE MANTENIMIENTO
14. SUPERVISOR DE CAMPO
15. CONDUCTORES
16. ADULTO ACOMPAÑANTE
17. SERVICIOS GENERALES Y MENSAJERIA

La empresa podrá variar el orden Jerárquico de acuerdo con sus necesidades administrativas o técnicas.



**PARAGRAFO:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones a los trabajadores de la empresa: EL GERENTE GENERAL, SUPLENTES Y GERENTE OPERATIVO Y EL PRESIDENTE DE LA COMPAÑIA.

## **CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTICULO 47.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.) Se acata lo dicho en las sentencia 2016/C-586-16 Corte constitucional que declaro INEXEQUIBLE el término “las mujeres sin distinción de edad” y la sentencia S 038 DEL 2021 “ las mujeres” por lo que en SENALTUR S.A. no habrá discriminación de género, por lo cual las mujeres podrán desempeñar las labores para las que sean APTAS y acordes a los perfiles establecidos en la empresa.

**ARTÍCULO 48-** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que da cuenta la resolución 1796 del 2018, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física, entre ellos:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.



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

**PARAGRAFO 1.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la 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 la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989). 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo.

**PARAGRAFO 2.** Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años para poder trabajar requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de trabajo o por autoridad competente. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.

Los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número máximo de horas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso la autorización para la actividad desarrollada excederá las catorce (14) horas semanales.

**En SENALTUR S.A La contratación con menores de edad, así sean mediante contratos de aprendizaje respetara las condiciones de dignidad del menor, sin afectar su desarrollo físico y educativo .Sentencia C-250/19 CORTE CONSTITUCIONAL M.P. FERNANDO REYES. Exequible MINIMAS.**

La jornada de trabajo para adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años solo podrá ser diurna, máximo de 6 horas diarias y 30 horas a la semana y solo hasta las 6:00 p.m. de la tarde. Para mayores de 17 años la jornada solo podrá ser de 8 horas diarias, 40 semanales y sólo



hasta las 8:00 p.m. v) Por todo trabajo y una vez se cuente con la autorización, los adolescentes deberán obtener la respectiva remuneración que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente. Convenio 138 comunidad Andina y REQUISITOS ART 113 ley 1098 DEL 2006 .LA REMUNERACION SALARIAL SERA PROPORCIONAL AL TIEMPO LABORADO pero no será inferior al SMMLV. ART 115 LEY 1098 DEL 2006

## **CAPITULO XVII**

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

**ARTICULO 49.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Suministrar los elementos de protección y bioseguridad que se requieren para el desempeño de sus labores y demás que regulen la materia.
3. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
4. 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.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias, orientación sexual, genero, sentimientos, apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, estado civil, situación migratoria.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 29 de este Reglamento y las que imponga la ley.
6. 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. 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 de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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, la de paternidad, luto y demás. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora (or) en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Acatar la prohibición de despido y la exigencia de permiso de despido para llevarlo a cabo, se extienden al (la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la), en los términos de la Sentencia C - 005/17 de la Corte Constitucional

14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
  15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
  16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y seguir un debido proceso a todos los trabajadores, en todos los procesos surtidos de índole laboral dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
  17. Seguir un debido proceso en todas las actuaciones de índole laboral, respecto a todos los trabajadores.
  18. Dar a conocer el procedimiento de emergencias del sitio de trabajo, incluidas alarmas, sistemas de protección, sistemas de emergencia y comunicaciones.
  19. Implementar el PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL y demás exigidos en la actividad desplegada por la compañía.
  20. Implementar protocolos para Prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual, conforme a la Resolución 2110 de 2023 Ministerio del trabajo 30 de junio del 2023.
  21. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. 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 y hasta los dos años 1 descanso de 30 minutos, siempre y cuando este probada que cumplee con la lactancia.
  22. Seguir un debido proceso en todas las actuaciones de índole laboral
  23. Implementar y acatar la política de desconexión laboral.
  24. Implementar mecanismos para lograr una salud mental de los trabajadores dentro de los parámetros de normalidad y en caso de alteraciones a la misma tomar las directrices respectivas, acorde con los parámetros del MEDICO tratante.
  25. Advertir cuales son las situaciones de riesgo en el trabajo, en pro de un trabajo SEGURO.
- ARTICULO 50.** Son obligaciones especiales del trabajador:
1. Acatar las prescripciones de orden que da cuenta el ART 44 de este reglamento.
  2. 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.
  3. 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.
  4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
  5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, sin distinción de clase social, género, orientación sexual, edad, apariencia física, discapacidad, estado civil, lengua o religión.
  6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
  7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.



8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección, correo electrónico, teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra, o que cambie la estructura de su unidad familiar (artículo 58, C.S.T.). En caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador se entenderá válidamente notificada y enviada a este, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la empresa.
10. Mantener en perfecto orden de presentación su lugar de trabajo, al igual que los elementos de trabajo (vehículos entre otros)
11. Cumplir las consignas y funciones específicas del puesto de trabajo.
12. Tratar al usuario y sus visitantes con respeto y buenos modales.
13. Portar la documentación obligatoria para el ejercicio de su labor (documentos personales y del vehículo).
14. Realizar la inspección pre operacional del vehículo asignado antes en la mañana antes de iniciar cualquier servicio.
15. Reportar inmediatamente a su jefe inmediato cualquier daño que se presente con un equipo, vehículo o con cualquier otro recurso de la empresa, para proceder con la reparación respectiva.
16. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, así sea fuera del horario laboral.
17. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia
18. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.
19. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa, por los servicios médicos de la empresa o por las autoridades del ramo.
20. ACATAR los PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD en la empresa, en la prestación del servicio, en el hogar, espacio público en pro de la salud.
21. Cumplir con el CERCO EPIDEMIOLOGICO y cuidados ordenados por la empresa o el médico tratante.
22. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
23. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por accidente o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o los usuarios de la empresa.
24. Usar en forma exclusiva y para los fines relacionados con el trabajo asignado, el Internet, a las licencias de software, los teléfonos móviles y fijos de la oficina y demás herramientas o equipos de trabajo, Excepto que exista una situación especial que así lo amerite, para lo cual se debe informar al jefe inmediato o al encargado de Recursos Humanos.
25. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la empresa, la ARL, el cliente, las autoridades, dentro o fuera del lugar de trabajo.
26. Reportar a la empresa las incapacidades otorgadas por la EPS o ARL respectiva, anexando el documento que soporta la misma, dentro de los tres días del inicio de la misma, sin embargo debe reportarlo en forma inmediata vía telefónica al Jefe inmediato o a Recursos Humanos.
27. Mantener ordenado el sitio de trabajo e impedir el desperdicio de materiales.
28. No consumir alimentos en los puestos de trabajo.
29. Guardar en todo momento el debido respeto, cortesía y amabilidad para con los clientes y usuarios, así mismo para con los superiores, compañeros y público en general, tanto presencial, como en forma telefónica o por cualquier otro medio de comunicación.



30. Suministrar en forma inmediata y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo, o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
31. Informar inmediatamente, al superior inmediato, todo incidente o accidente de trabajo, del que se tenga conocimiento.
32. Velar por el cumplimiento de los procedimientos técnicos y de mantenimiento, acorde con los estándares y manuales establecidos en la empresa.
33. Utilizar o portar durante la actividad laboral los vestidos o uniformes y zapatos que la empresa suministre o que el trabajador adquiera de la manera en que lo determinan los manuales de la Compañía.
34. Portar durante la actividad laboral el carné que lo identifica como trabajador de la empresa.
35. Efectuar la devolución del carné y demás implementos que le fueron suministrados por la empresa para el desempeño de sus funciones, cuando se produzca la terminación del contrato.
36. Acoger, cumplir y hacer cumplir el Manual de Convivencia en toda su extensión.
37. Acatar las políticas de seguridad vial, implementadas por la empresa.
38. Usar el vestido de labor o uniforme y zapatos que la empresa suministre, de la manera en que lo determinan los protocolos de la Compañía y procurando siempre una impecable presentación personal.
39. Conocer, entender y aplicar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y los riesgos que se derivan de la ejecución de sus funciones, así como los protocolos de bioseguridad y los de seguridad industrial.
40. Conocer y aplicar normas básicas de seguridad de las herramientas, elementos, muebles o accesorios de uso común.
41. Conocer y aplicar las normas y políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.
42. Conocer y aplicar el procedimiento de emergencias del sitio de trabajo, incluidas alarmas, sistemas de protección, sistemas de emergencia y comunicaciones
43. Conocer y acatar todas las políticas implementadas por la empresa y cliente.
44. Procurar el cuidado integral de su salud en el desempeño de su labor, cumplir con la programación de los exámenes médicos respectiva, y acatar las recomendaciones dadas por el médico tratante. El trabajador debe reportarlo en forma inmediata vía telefónica al Jefe inmediato o a Recursos Humanos, so pena de ser sancionado por la OMISION y ser reportado de conformidad a Decreto 1427 del 2022 por ABUSO DEL DERECHO a la salud..
45. Participar en las actividades que se realicen en la empresa, promoviendo la prevención de riesgos laborales
46. Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
47. Ejercer su derecho de buscar conjuntamente con su jefe inmediato, formas de hacer el trabajo seguro.
48. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en el plan de capacitación Plan Estratégico De Seguridad Vial.
49. Participar activamente en la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y en la elección del comité de convivencia.
50. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya Divulgación pueda ocasionar perjuicios a SENALTUR S.A.
51. Denunciar delitos comunes o violaciones de las normas legales ante las autoridades competentes.
52. Guardar reserva respecto a la protección de datos de los clientes, proveedores, compañeros, directivos de la empresa, salvo que medie autorización expresa de cada persona para divulgar la información.

## **DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES**



Los conductores y los adultos acompañantes de ruta se someterán en especial a las siguientes obligaciones:

1. INICIAR el recorrido una vez se haya efectuado la revisión pre operacional del vehículo.
2. Cumplir estrictamente con los horarios establecidos en los recorridos de cada ruta.
3. Identificar plenamente el vehículo con la tabla que indique cual es la ruta que se está prestando, acorde a la información exigida por el Cliente o las autoridades.
4. Usar adecuadamente el mecanismo de comunicación bidireccional.
5. Portar los documentos personales y los del vehículo durante todo el recorrido o ruta.
6. Portar durante todo el recorrido el FUEC vigente y acorde para el recorrido o servicio de transporte prestado,
7. Abstenerse de transportar usuarios no autorizados. o familiares a bordo del vehículo.
8. Guardar el vehículo una vez terminado el último servicio del día, exclusivamente en el parqueadero dispuesto por el empleador para tal fin.
9. Informar inmediatamente al empleador sobre cualquier accidente de tránsito o incidente en el que se vea involucrado algún vehículo de la empresa.
10. Cumplir a cabalidad el Plan Estratégico de Seguridad Vial.
11. Conocer y acatar las normas de tránsito y transporte que le son exigibles.
12. No generar riñas, discusiones o altercados con los otros actores viales mientras se conduce.
13. Respetar y cumplir estrictamente los protocolos internos dispuestos por nuestros clientes cuando se encuentren en sus instalaciones
14. Reportar y entregar a la empresa o al cliente todo elemento u objeto olvidado por los USUARIOS DEL SERVICIO, dejando la constancia respectiva.
15. Hacer inspección del estado interno y externo del vehículo al momento de recibirlo y entregarlo.
16. Exigir los protocolos de bioseguridad o los establecidos en el ascenso y permanencia de los pasajeros en los vehículos
17. Prestar el servicio de transporte UNICA Y EXCLUSIVAMENTE al personal asignado por la empresa.
18. Acatar todas las normas de carácter ambiental y reglamentos relacionados
19. NO exceder el AFORO permitido en la capacidad de los vehículos.
20. Transitar con las puertas cerradas
21. No abandonar el vehículo con personas a bordo
22. Acatar las políticas de igualdad y no discriminación por razón de sexo, religión, orientación sexual, discapacidad, creencias y en general todo lo atinente a equidad y género.
23. Tratar al CLIENTE, los usuarios, visitantes, compañeros, empleador, con respeto y buenos modales, incluida la atención telefónica o por cualquier medio de comunicación bidireccional, dentro y fuera del puesto de trabajo.

#### **ADULTO ACOMPAÑANTE DE RUTA:**

1. Verificar que el personal que ingrese corresponda al asignado para la RUTA o recorrido escolar respectivo.
2. Verificar el uso correcto de los cinturones de seguridad por parte de los usuarios cuando estos sean menores de edad.
3. Exigir a los usuarios los protocolos de bioseguridad o los establecidos al ingreso, y permanencia dentro de los vehículos.
4. No permitir el ingreso superior al AFORO permitido en los vehículos, conforme a la ley.
5. Verificar siempre al inicio y terminación de cualquier servicio, todo el vehículo para evitar que algún usuario o persona se quedé dentro del mismo.

6. Diligenciar en debida forma las planillas de recorridos y reportar estrictamente todo servicio prestado.
7. Verificar y entregar bajo registro los elementos olvidados en las RUTAS ESCOLARES.
8. Constatar que las puertas del vehículo estén cerradas en los desplazamientos.
9. No permitir el descenso de alumnos en lugares diferentes a los fijados, excepto cuando medie autorización escrita o electrónica del padre de familia o acudiente.
10. Debe permanecer en el vehículo hasta cuando haya terminado el recorrido y no quede alumno alguno en el mismo.
11. Se obliga a acatar con suma diligencia y cuidado las normas de tránsito, y las de transporte así no sea conductor.
12. Guardar la confidencialidad respecto a datos personales o familiares del personal transportado.
13. Respeto por los ocupantes del vehículo, y sus familiares o encargados de su entrega o recogida, sin incurrir en apodos, o discriminación.

**ARTICULO 51.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) En cuanto a la pérdida del derecho a las cesantías, en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo, La empresa colocara a disposición del Juez Laboral los dineros que correspondan al trabajador, para la correspondiente decisión.
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 otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.



11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
12. Despedir al trabajador cuando el mismo se encuentre incapacitado, o con estabilidad reforzada.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
14. Incurrir en violación a la desconexión laboral
15. Desatender la política de igualdad y no discriminación laboral.
16. Impedir al trabajador el disfrute de las licencias de Ley, o las otorgadas.
17. No entregar los EPP necesarios a sus trabajadores.
18. No implementar los PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD, cerco epidemiológico., SGSST.
19. NO implementar el PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL

**ARTICULO 52.** Sé 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.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
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 (artículo 60, C.S.T.).
9. Usar el uniforme, el vehículo, credencial, etc, fuera del puesto o ruta de trabajo.
10. Presentarse al lugar de trabajo sin uniforme o sin parte de él, o portarlo sucio, roto.
11. Retirarse del lugar de trabajo sin que haya llegado su relevo de turno, o sin entregar debidamente el vehículo.
12. Permitir el ingreso o estadía de personas no autorizadas a los vehículos durante los recorridos, en instalaciones del empleador o de los usuarios del servicio.
13. Fumar cigarrillos, tabacos durante la prestación del servicio o durante el desarrollo de la labor, excepto en las áreas específicamente designadas para ello.
14. Toda conducción del vehículo en forma temeraria o incurriendo en maniobras peligrosas que violen las normas de tránsito.
15. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos, grave indisciplina, y toda conducta delictuosa o inmoral en que incurra el trabajador dentro o fuera del servicio contra los estudiantes, directivos o empleados de los planteles educativos donde SENALTUR S.A. S.A presta el servicio de transporte.
16. OMITIR los protocolos de bioseguridad, el cerco epidemiológico y las recomendaciones del médico tratante.
17. Sustraer combustible o cualquier elemento del vehículo.
18. Llevarse consigo o permitir que otros se sustraigan de los vehículos elementos de cualquier naturaleza.
19. Todo cambio de la ruta escolar, empresarial o de turismo sin la autorización del empleador

20. Utilizar los sistemas de radio-comunicaciones de la empresa e Internet en asuntos que no sean estrictamente del servicio.
21. Usar equipos celulares, radios, mp3, mp4, ipod, cámaras fotográficas o de video, o cualquier equipo distractor durante las horas de trabajo que no estén asignadas a sus funciones y para la realización de las mismas. Excepto en caso de accidente para la consecución de pruebas, o para beneficio de la empresa.
22. Suministrar información y/o permitir el acceso a ella y/o darle uso indebido a la misma y/o permitir la reproducción de información relacionada con el objeto social o confidencial de la empresa.
23. Retirar de los archivos físicos o virtuales de la empresa o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la empresa sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
24. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación o las cuentas, o los procedimientos de la empresa.
25. Mantener con personas extrañas a la empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho propio o de un tercero con información de la misma.
26. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza la empresa para el desarrollo del objeto social.
27. Negarse a presentar informes o presentarlos con información errada o inexacta.
28. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad o conseguir beneficios, o perjudicar a otros.
29. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la empresa.
30. Recibir visitas personales en las horas de trabajo sin justa causa y sin autorización expresa del empleador.
31. Abandonar el sitio de trabajo sin autorización del inmediato superior.
32. Presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
33. Usar los uniformes de la empresa cuando se encuentre fuera de la compañía y en horas no laborales sin justa causa y sin previa autorización del empleador.
34. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinarias, elementos, edificios, talleres o sitios de trabajo.
35. Manejar u operar vehículos o equipos que no le han sido asignados, sin justa causa y sin previa autorización del empleador.
36. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
37. Infringir deliberadamente las normas legales sobre tránsito y transporte con los vehículos que presten un servicio en la empresa.
38. No portar la licencia de conducción y los documentos exigidos por las autoridades de tránsito y transporte.
39. Transportar personas, pasajeros u objetos no autorizados o hacer recorridos no autorizados en vehículos que presten un servicio a la empresa.
40. Usar la dotación entregada por la empresa de manera inadecuada y en desaseo.
41. Incumplir lo establecido en las normas de uso de las tecnologías de información y comunicación, tales como políticas de correo, de los laboratorios, de los equipos de cómputo, de portales, software, entre otros)
42. Dar a conocer a personas no autorizadas por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de información, computadores o del sistema telefónico propios y de las entidades contratantes.

43. Ingresar equipos de cómputo a la empresa, sin el debido registro en las porterías de las sedes en las que la empresa tenga contrato
44. Cualquier otra consagrada en las normas de carácter laboral.
45. Manejar u operar vehículos o equipos que no le han sido asignados, sin justa causa y sin previa autorización del empleador
46. Toda conducción del vehículo en forma temeraria que viole las normas de tránsito y el Plan Estratégico de Seguridad Vial.
47. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa
48. No comunicar en tiempo al Comité de Convivencia Laboral de la empresa, sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, que configure acoso laboral o acoso sexual.
49. Obtener por sí o por interpuesta persona, incremento patrimonial no justificado en debida forma, en detrimento del patrimonio de la empresa
50. Cometer acto arbitrario o injusto con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas
51. Destruir, suprimir u ocultar, total o parcialmente, documentos de la compañía sin la debida autorización para ello.
52. Apropiarse o usar indebidamente bienes de la Empresa o de empresas o instituciones, en que este tenga parte o preste el servicio, o de bienes de particulares, clientes o usuarios cuya administración o custodia se les haya confiado, o hayan sido olvidadas en las oficinas o vehículos.
53. Recibir para sí o para un tercero dinero u otra utilidad, o aceptar remuneratoria directa o indirecta para ejecutar o retardar u omitir un acto propio del cargo, o para ejecutar uno contrario a los deberes.
54. No atender el teléfono celular corporativo cuando algún miembro de la Empresa lo requiera para informar y/o tratar diferentes asuntos laborales o de la operación dentro de la jornada laboral o en caso de suma urgencia..
55. Emitir respuestas erradas en la atención telefónica o en cualquier comunicación a los CLIENTES, USUARIOS O AUTORIDADES.
56. Iniciar la prestación del servicio de transporte sin el respectivo Extracto de Contrato FUEC o adulterarlo, o sin Monitora en los casos que aplique.
57. Ocultar o cambiar información que se utilice como evidencia para la investigación de accidentes o incidentes.
58. Realizar recorridos excediendo la capacidad o aforo permitido para el vehículo o efectuar el recorrido escolar sin MONITOR (A)
59. Mantener el equipo de comunicación descargado o apagado, o desconectado el equipo del control de velocidad.
60. Operar vehículos o equipos que no le han sido asignados, sin justa causa y sin previa autorización del empleador.
61. Prestar servicio de transporte con los vehículos de la empresa sin la autorización escrita de la misma.
62. Firmar en forma mecánica, digital o escaneada, suplantar o expedir documentos, certificaciones, diligenciar formularios, enviar mensajes de datos o por WhatsApp o autorizaciones en nombre y representación de la Presidencia o Gerencia, o cualquier administrativo, salvo cuando medie autorización expresa para ello, sin perjuicio de las denuncias penales respectivas.
63. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación o las cuentas, o los procedimientos de la empresa.
64. Mantener con personas extrañas a la empresa intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito derivado de la actividad de la empresa, o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos al objeto social de la empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador, sin autorización expresa del empleador.



65. Dormir en los sitios de trabajo.
66. Incumplir las políticas de desconexión laboral, equidad y discriminación.

## **DE LAS PROHIBICIONES ESPECIALES**

- 1-Cobrar dinero, sin que mediar autorización directa del empleador, a los usuarios por el servicio de transporte.
- 2-No asistir a trabajar los días domingos o festivos, que por programación le corresponda.
- 3- Aprovisionar combustible al vehículo durante el recorrido.
- 4-Transportar personas u objetos que disminuyan la visibilidad al conducir.
- 5- Utilizar el sistema de sonido de los vehículos a un alto nivel, tanto que afecte a los usuarios de la ruta, o no atender.
- 6- Usar equipos de tecnología, de tal forma que entorpezca la labor de los demás compañeros.
- 7- Abandonar el vehículo con pasajeros a bordo.
- 8- Utilizarlas herramientas de trabajo, incluidos los vehículos para fines personales, contractuales o no sin la debida autorización del empleador.
- 9- Realizar u ordenar reparaciones, mantenimiento o cambio de repuestos en lugares no autorizados por el empleador.
- 10-EL maltrato verbal o por cualquier otro medio contra los CLIENTES O USUARIOS del servicio.
- 11-No asistir a las reuniones y/o capacitaciones convocadas por la empresa o por cualquiera de los clientes usuarios del servicio prestado.
- 12- Negarse a prestar el servicio de transporte o acatar órdenes del empleador o funcionario con dicha facultad sin causa justificada.
- 13- Practicar relaciones amorosas o sexuales durante las horas de trabajo o después de Finalizada la jornada, en el sitio de trabajo o en el lugar donde ejecuten sus labores cuando con ellas perturben el ambiente laboral o afecten la prestación del servicio a los USUARIOS. SL 10137 DEL 2015 CSJ.
- 14- Ocultar o cambiar información que se utilice como evidencia para la investigación de accidentes o incidentes en el lugar de trabajo, en instalaciones del cliente o fuera de este que se relacionen con la prestación del servicio el cargo asignado.
- 15-Violar la política de desconexión laboral.
- 16- Emitir respuestas erradas en la atención telefónica o en cualquier comunicación o dialogo a los CLIENTES, USUARIOS O AUTORIDADES.
- 17- Tomar o abrir correspondencia dirigida a otro funcionario o trabajador de la empresa, o perteneciente a los clientes o proveedores SIN LA DEBIDA AUTORIZACION.
- 18-Ocultar la imposición de comparendos único nacional o informes únicos del transporte
- 19- Ocultar CITACIONES O COMUNICACIONES relacionadas con audiencias, informes y demás sin perjuicios de las sanciones de Ley.
- 20- CONCILIAR o ASUMIR responsabilidades en siniestros sin el visto bueno de la empresa.
- 21- INCURRIR en ausentismo laboral, sin perjuicio de las sanciones establecidas en este reglamento y en la ley 1427 del 2022

**PARÁGRAFO:** La información que deseen obtener los Trabajadores acerca de las materias relacionadas con sus derechos y obligaciones en el trabajo, serán suministradas por la Dirección de Talento Humano y serán conforme a la ley, la constitución y este reglamento.

## **CAPITULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIÁS**

**ARTICULO 53.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

**ARTÍCULO 54.** El procedimiento y la sanción disciplinaria deberán sujetarse a los principios de legalidad, economía, celeridad, imparcialidad, presunción de inocencia, contradicción y defensa, y se aplicara a todos los empleados de la Empresa SENALTUR S.A.

De conformidad con la Sentencia C-934 de 2004 proferida por la H. Corte Constitucional se garantizó la participación efectiva de los trabajadores para definir las escalas de sanciones, faltas y el procedimiento para formular quejas, aquí establecidos.

#### **Procedimiento para imposición de sanciones:**

1. Se analizará el informe o reporte por el jefe inmediato del trabajador, en donde se detallen los hechos sucedidos y la fuente de la información.
2. Se le correrá traslado de la formulación de cargos al trabajador a fin de que rinda descargos, allegue las pruebas que pretenda hacer valer, las cuales serán apreciadas y valoradas siguiendo los rituales del debido proceso, lo plasmado en las normas legales y el reglamento de trabajo.
3. Posteriormente se tomará la decisión, la cual se comunicará por escrito al implicado, dejando constancia del mecanismo mediante el cual se le notifico la decision, quien deberá firmar la copia de la comunicación con fecha y hora, así se profiera en forma virtual En el evento en que el trabajador no quiera firmar, el jefe deberá solicitar a dos testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva, o se dejara copia del envío, recibido y lectura del mensaje electrónico respectivo
4. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos, el informe que rinda el jefe inmediato del trabajador, los videos, testimonios o cualquier otro medio de prueba y en caso de considerase necesario por SENALTUR S.A. se hará la investigación correspondiente para acreditar la ocurrencia de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.
5. Las sanciones podrán ser impuestas por el GERENTE , el SUPLENTE DEL GERENTE y el PRESIDENTE
6. Contra la decisión que se imponga una sanción, procede el recurso de apelación ante la GERENCIA por escrito, dentro de los tres (3) días siguientes, y la GERENCIA, lo resolverá por escrito en el término de cinco (5) días.
7. La sanción se hará efectiva al día siguiente de la notificación que la impuso, y si es revocada se le restablecerán todos los derechos al trabajador a la mayor brevedad posible.
8. Todas las actuaciones y la documentación deben archivarse en la carpeta del trabajador, quien tendrá derecho a obtener copia del citado proceso.

#### **PARAGRAFO: EL TRABAJADOR tiene derecho a:**

1. Conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación.
2. Ser oído en declaración de descargos y a que se practiquen las pruebas que solicite siempre que sean útiles y que conduzcan al esclarecimiento de los hechos.
3. El trabajador investigado podrá estar asistido por un abogado, éste deberá ser ajeno a la empresa.

**ARTÍCULO 55.** Las faltas disciplinarias se califican como leves o graves en atención a su naturaleza, efectos, modalidades, circunstancias del hecho, los motivos determinantes y a los antecedentes personales del infractor, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

1. La naturaleza de la falta y sus efectos según hayan producido escándalo, mal ejemplo, retrasos en el servicio, o causado perjuicio a la empresa, al usuario o al cliente.
2. Las modalidades o circunstancias del hecho se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta, la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes y el número de faltas que se están investigando.

3. Los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por causas fútiles o por nobles y altruistas, y
4. Los antecedentes disciplinarios internos del infractor se apreciarán por sus condiciones personales y por la categoría y funciones del cargo que desempeñe.

**ARTICULO 56.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de DIEZ (10) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e) La omisión de reporte de condiciones y actos inseguros que presencie y que ponga en riesgo la seguridad del personal de la empresa, el cliente o los usuarios, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo por ocho días.
- f) No asistir a las reuniones o capacitaciones programadas por la empresa o el cliente implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo por ocho días.
- j) El incumplimiento en las obligaciones propias de su labor, cuando las mismas no revistan peligro o constituyan un delito, impliquen sanción o multa a la empresa o el cliente, dará lugar la primera vez a la suspensión del trabajo hasta por 08 días y la segunda vez hasta por 15 días.
- h) No atender el llamado del celular de dotación o el llamado por frecuencia, whatsapp, o cualquier otro medio de comunicación de la compañía o de cualquiera de sus delegados; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- i) No presentar o no entregar las incapacidades y demás documentos necesarios requeridos por la empresa implica la suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- j) Ocultar hechos relacionados con accidentes o incidentes de trabajo o novedades en la prestación de su labor, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- k). Incurrir en conductas que alteren la efectividad y la calidad del servicio, cuando no cause perjuicios, por primera vez implica sanción hasta por dos (2) días. Por segunda vez sanción hasta de 08 días.
- l) El no porte del uniforme, o portarlo sucio o roto por primera vez llamado de atención, por segunda vez sanción hasta por tres (3) días.
- m) Omitir los reportes de daños que cause o le causen al vehículo asignado, o entregar datos incompletos o errados, sanción PRIMERA VEZ sanción por 3 días.
- n) Omitir el USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION Y BIOSEGURIDAD primera vez llamado de atención, segunda vez sanción por 3 días.
- o) Ocultar la imposición de comparendo único nacional o informes únicos de infracción de transporte PRIMERA VEZ sanción por 3 días. SEGUNDA VEZ ocho días, sin perjuicio del pago de los perjuicios que cause.



p. Incurrir en conductas que atenten contra el género, o igualdad, orientación sexual, creencia religiosa, por causa de defecto físico, incapacidad, lengua, origen o clase social, cultura, edad , POR PRIMERA VEZ sanción por 5 días.

q. NO USAR los elementos útiles y necesarios para el desempeño como LENTES, AUDIFONOS, elementos de apoyo y demás equipos que por su condición clínica deba portar y USAR.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**ARTICULO 57. Faltas graves:** Constituyen faltas GRAVES, cualquier violación, vulneración o infracción, a título de dolo o culpa grave, a las prescripciones de orden, obligaciones y prohibiciones consagradas en este reglamento Y constituyen causales justas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, las siguientes:

- a) El retardo hasta de DIEZ (10) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por QUINTA VEZ; para los conductores por SEGUNDA VEZ.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b) Ingerir bebidas alcohólicas, cigarrillos, tabacos y/o drogas enervantes durante la prestación del servicio o durante el desarrollo de la labor.
- c) La alteración de cualquier información ya sea de documentos físicos o de almacenamiento en medios magnéticos con relación a los proyectos de la empresa.
- d) Dormir en el lugar y horas de trabajo
- e) Omitir el USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION Y BIOSEGURIDAD y el CERCO ordenado por la empresa o autoridad sanitaria o médico tratante.
- f) Demorar la presentación de las cuentas y retener las sumas que hayan quedado del dinero recibido para gastos, o por concepto de ingresos de la empresa.
- g) Para los conductores se considera falta grave, todo exceso de velocidad, conforme al Código Nacional de Tránsito y las señales reglamentarias que hayan instalado las autoridades de tránsito.
- h) Para los conductores él no acatar las señales reglamentarias, preventivas o transitorias
- i) Efectuar maniobras peligrosas al conducir, o ejecutar una conducción temeraria.
- j) Cambiar el trazado y/o trayecto de la ruta, con pasajeros a bordo, sin autorización de la empresa y/o del contratante del servicio.
- k) Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
- l) Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa en horas hábiles de Trabajo.
- m) Consultar sin autorización archivos físicos y/o digitales con información financiera sensible de la empresa.
- n) Retirar archivos físicos o virtuales de la empresa o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la empresa sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
- o) Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación o las cuentas, o los procedimientos de la empresa.

- p) Dañar intencionalmente los implementos, equipos y materiales de cualquiera de las dependencias de la empresa, o de cualquiera de sus compañeros de trabajo, sin perjuicio de las implicaciones civiles y legales.
- q) Traer o acceder a páginas de información censurable, utilizando recursos tecnológicos de la empresa, o propios en horas de trabajo.
- r) La intimidación o violencia que amedrente a cualquier trabajador de la empresa.
- s) Denigrar el buen nombre de la empresa a través de actos, comentarios o expresiones que atenten, contra los directivos de la empresa sus compañeros, clientes o visitantes.
- t) Actuar como cómplice o coautor en la ejecución de cualquier falta grave, cometida por un miembro de la empresa.
- u) Suplantar o permitir ser suplantado en desarrollo de la labor, sin perjuicio de la responsabilidad penal y civil que ello derive.
- v) Vender, consumir o distribuir a otros a ingerir bebidas alcohólicas o sustancias sicotrópicas dentro de la empresa. (Sustancias energéticas o que aumenten el ritmo de trabajo).
- w) El hurto o intento de hurto de herramientas, elementos de trabajo o bienes de la empresa, del usuario o del cliente, sin perjuicio de las sanciones penales.
- x) El acoso sexual, sin perjuicio de las sanciones de ley.
- y) Alterar, falsificar, modificar, maquillar documentos, notas, excusas, permiso o informes.
- z) Presentar documentos falsos o adulterados para beneficio propio o de un tercero.
- aa) Emitir en forma errada, deficiente o contrariando las condiciones del servicio el **EXTRACTO DE CONTRATO O FUEC**.
- bb) No portar, alterar u ocultar el FUEC entregado por la compañía.
- cc) Brindar en forma escrita o telefónica información errada o engañosa a las autoridades, entidades, al cliente, al usuario del servicio, contratistas o proveedores del empleador
- dd) Violación de los protocolos de seguridad de la red informática de la empresa con el fin de dañar archivos, instalar programas no autorizados, adulterar y obtener información confidencial de la empresa
- ee) Las demás consagradas en las prohibiciones del trabajador.
- ff) Incurrir en conductas de acoso laboral, debidamente comprobadas.
- gg) Incumplir las normas de seguridad y actividades establecidas o planeadas por el SG-SST, el Plan Estratégico de seguridad vial, y los procedimientos trazados por la organización o el Cliente del servicio.
- hh) Entregar el vehículo asignado por la Empresa a un tercero vinculado o no con la empresa.
- ii) El que ofrezca o realice su labor para otra empresa de la misma modalidad, durante la vinculación laboral será causal de terminación inmediata.
- jj) Hacer **CONTRATACION DIRECTA** del servicio de transporte con el **CONTRATANTE O USUARIO DEL SERVICIO**, y los conductores también por **INCURRIR EN SERVICIO NO AUTORIZADO O CAMBIO DE SERVICIO**
- kk) La participación en **ACCIDENTES DE TRANSITO**, cuando se compruebe que el mismo ha ocurrido por su **CONDUCTA** negligente, imprudente o descuidada.
- ll) La reincidencia en la infracción a normas de transporte, debidamente comprobadas y que generaren investigación o sanción a la empresa.
- mm) Reincidencia en violación a conductas que atenten contra el género, o igualdad, orientación sexual, creencia religiosa, por causa de defecto físico, incapacidad, lengua, origen o clase social, cultura, edad.
- nn) El **AUSENTISMO** laboral y el abuso del derecho consagrado en la ley 1427 del 2022.
- oo) Presentar documentos falsos, o alterados para obtener otorgamiento de licencias o justificación de inasistencia al trabajo, capacitaciones etc.
- ap) Permitir el ingreso o estadía de personas no autorizadas a las instalaciones de la empresa, en los recorridos, o en los vehículos, o transportarlos.



aq) Prestar el servicio de transporte sin portar los documentos personales o los del vehículo vigente, incluido el FUEC.

ar) Apropiarse de OBJETOS, ELEMENTOS cualquiera que sea dejados por el CLIENTE, USUARIO, ESTUDIANTE, FUNCIONARIOS, o compañeros en el vehículo o lugar de trabajo.

as) Se considera falta grave la transgresión a las disposiciones de seguridad e higiene previstas en el ordenamiento laboral, de seguridad social y Salud Ocupacional de la empresa o del cliente.

at) EL USO O Manejo de CORREOS ELECTRONICOS, WHASSAP, redes sociales, llamadas telefónicas, escritos, para actos inmorales, de discriminación o desigualdad, violación a equidad de género, O INFANCIA, y POLITICAS establecidas dentro y fuera del entorno laboral contra el personal, clientes, proveedores de SENALTUR S.A. POR UNA VEZ

au) Incurrir o permitir actos de explotación sexual, trata de personas, sometimiento, ocultamiento de USUARIOS etc usando los vehículos o las instalaciones de la empresa o el cliente en forma directa o a través de otros. POR UNICA VEZ

**PARAGRAFO:** Se tendrá como FALTA GRAVE, la reincidencia en la comisión de FALTAS o VIOLACION AL REGLAMENTO DE TRABAJO O PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

**ARTÍCULO 58. CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA** conforme al art 62 del C.S.T, El contrato de trabajo termina:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

**A). Por parte del empleador:**

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

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

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

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

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en su lugar 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 los artículos 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 reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

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

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

10. La sistemática inexecución, 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 empleador 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 la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, UNA VEZ ESTE INCLUIDO EN NOMINA DE PENSIONADOS por la entidad.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera 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 sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. EXCEPTO en LA ESTABILIDAD REFORZADA que requiere permiso de autoridad laboral.
16. En los casos de terminación por justa causa consagrados en la circular 049 del 2019, se pedirá permiso al Ministerio de trabajo.
17. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, trato discriminatorio por razón de raza, género, orientación sexual, religión, edad, condición social inferidas por el trabajador o los miembros de su familia, contra el empleador, el cliente o sus familias dentro o fuera del servicio, previo agotamiento del debido proceso.
- 18- ALTERACION u OCULTAMIENTO de los documentos para OPERAR EL VEHICULO
- 19- Alteración u ocultamientos de herramientas de trabajo para su labor o la de otros compañeros o proveedores de la empresa.
- 20-Dejar abandonados los USUARIOS en lugares no establecidos.

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

#### **B). Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
  2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
  3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca 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 empleador no se allane a modificar.
  5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
  6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
  7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto al que fue contratado y que constituya desmejorar sus condiciones o dignidad.
  8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- ARTICULO 59.** Sera causal igualmente para la terminación del contrato por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR la violación del reglamento de trabajo sea en deberes, obligaciones, políticas, o haber incurrido en las prohibiciones establecidas en el mismo.



**PARAGRAFO.** 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

## **CAPITULO XIX**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

**ARTICULO 60.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de GERENTE GENERAL, o a quien haga sus veces, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo en caso que lo hubiere o de cualquier abogado o consultorio jurídico.

## **CAPITULO XX**

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

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

**ARTÍCULO 61** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral ARMONIOSA.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
5. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la Empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
6. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
7. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.

8. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o Superiores.

**ARTÍCULO 62. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL:** La ley ha definido las siguientes:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
7. **Desconexión laboral.** Impedir en forma persistente y demostrable por parte del empleador o funcionarios de este, el disfrute del descanso fuera de la jornada laboral, excepto cuando por necesidad, emergencia sea necesario contactarlo. Art 4 parágrafo 2. Ley 2191 del 2022.

**ARTÍCULO 63:** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: Las personas que se desempeñen en cualquier posición de dirección y mando en la Empresa y las que se desempeñen como trabajadores.

1. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: Los trabajadores vinculados a la compañía y los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.
2. Son sujetos partícipes del acoso laboral: La persona natural que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral y la que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

**ARTICULO 64. CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**PARAGRAFO PRIMERO.** En las demás situaciones o donde haya DUDA, la autoridad competente determinará si constituye o no acoso laboral

**PARAGRAFO SEGUNDO.** Un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e Integridad física, la libertad sexual, diferencia de género, y demás derechos fundamentales. En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituye o no acoso laboral

**ARTICULO 65.** No constituyen actos de acoso laboral bajo ninguna de las modalidades

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicios, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicativos objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración para con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en su operación.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato con base a una causal legal o en una causa justa, de acuerdo con el código sustantivo del trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la carta política;
7. Las exigencias de cumplir las obligaciones o deberes que tratan los artículos 55 a 57 del código sustantivo del trabajo, así como no incurrir en la prohibición de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo estatuto.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo

**ARTICULO 66. LA TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL.** Es la queja por acoso laboral que carezca de todo fundamento fáctico o razonable, dará lugar a sanciones de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso. Art 14 ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 67.** Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

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

**ARTÍCULO 68** Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTICULO 69. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL** estableciendo un procedimiento interno confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

La empresa, en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece los siguientes mecanismos de prevención:

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

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la Empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
  5. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
  6. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.
  7. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o Superiores.

**PARAGRAFO PRIMERO:** En aras de la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ El EMPLEADOR Y LOS CONTRATANTES, y A.R.L, adoptaran procedimientos adecuados y efectivos, dar curso a las quejas y formas de violencia. Circular No 0026 de 2023 08 DE MARZO DEL 2023.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** La víctima del acoso laboral deberá notificar de manera escrita, detallando los hechos al Departamento de Recursos Humanos, para que se inicie la investigación pertinente, conforme al procedimiento establecido o el señalado en la Convención Colectiva de Trabajo si existiere sindicato.

**ARTICULO 70:** Tratamiento sancionatorio y garantías. Se procederá de acuerdo al procedimiento disciplinario señalado en este reglamento o en la Convención Colectiva de Trabajo, si existiere sindicato.

**ARTÍCULO 71:** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción administrativa, con copia a la hoja de vida el llamado de atención correspondiente.
3. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta de la Empresa por haber ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

**ARTÍCULO 72:** Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. Las demás que le otorguen la Constitución y la ley
3. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

**ARTÍCULO 73:** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia el presente reglamento.

**ARTÍCULO 74:** Son obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

1. Observar un comportamiento respetuoso y considerado en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.
2. Evitar cualquier conducta de agresión física o moral o que implique violación a la libertad física o sexual contra sus compañeros de trabajo y superiores jerárquica.
3. Comunicar a la Empresa sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes de departamento o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.

**PARAGRAFO:** Aparte de lo anterior, el trabajador podrá denunciar ante las autoridades competentes para que se impongan las sanciones a que haya lugar conforme al artículo 10 y 11 de la Ley 1010 de 2006, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos, previo AGOTAMIENTO de la actuación ante el COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL.

**ARTICULO 75: COMITE:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento

1-La empresa tendrá un Comité de convivencia laboral, de acuerdo con lo normado en Resolución 652 de 2012 y modificada por la Resolución 1356 de 2012, compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

2-El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuya elección se hará cada vez que termine el periodo establecido para cada comité, el procedimiento deberá respetar los principios expuestos para la elección de los integrantes del comité de convivencia.

3-El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

4-El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

5- Comités de Convivencia Laboral. Art 4 de la resolución 652 del 2012 modificado por el artículo 2 de la ley 1356 del 2012 Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

**6-El Comité de Convivencia Laboral** realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Efectuar las averiguaciones internas correspondientes y buscar los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso
- e) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral armoniosa en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- f) 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.
- g) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- h) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- i) El comité se compromete como garante del cumplimiento de los compromisos aquí señalados y propenderá porque las conductas de acoso laboral que fueron tratadas en este comité no se vuelvan a presentar

**7. El Comité de Convivencia Laboral** deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d) Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**8 . El Comité de Convivencia Laboral** deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Empresa.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

**9.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses el último viernes hábil de cada trimestre y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. **Artículo 3°.Resolucion 1356 del 2013. Reuniones.**

**10.** El comité designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren 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.

#### **ARTICULO 76: PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO**

El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el dialogo y respeto mutuo, contemplando los siguientes pasos:

El empleado o funcionario que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito, presencial o en forma virtual, o al correo electrónico [senaltur@hotmail.com](mailto:senaltur@hotmail.com) la queja ante el secretario del Comité, ésta deberá contener los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición clara de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando las pruebas que fundamenten su inconformidad.

Recibida la solicitud, se procederá así:

- a) El secretario del Comité, revisará la documentación o información recibida, y si le faltan datos o requisitos de claridad, datos exactos, fechas, le indicará por escrito en forma virtual o al correo electrónico al quejoso, para que los corrija.
- b) Luego citara al Comité quienes examinarán y escucharan la queja o solicitud.
- c) Posteriormente enviara a citación lo cual hará de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido.
- d) Si a ello hubiere lugar, comunicará a las partes involucradas dentro de los 3 días y dará traslado por el término de cinco (5) días a la contraparte para que exponga sus argumentos garantizándole el derecho a la defensa, la confidencialidad y el debido proceso.
- e) Las declaraciones se formalizarán en un acta, donde constarán los presuntos hechos de acoso laboral, las alternativas de solución propuestas y los acuerdos logrados si los hubiere.
- f) El comité en la sesión respectiva y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia, para la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Cuando la persona involucrada en una situación de acoso laboral como sujeto activo o pasivo sea el competente para conocer del asunto, la información se



presentará ante el superior jerárquico de quien tiene esa función, quien iniciará las actividades concernientes para el caso, según lo establecido.

**PARAGRAFO TERCERO:** 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.

**ARTÍCULO 77:** Constituyen faltas graves que da lugar a la terminación del contrato por justa causa, todo hecho de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, o desprotección laboral en que hubiese incurrido cualquier trabajador o empleado, de acuerdo con la definición que sobre estos aspectos se han incluido en este capítulo, o en los casos de reiteración de la conducta.

**PARAGRAFO:** Cuando del análisis de las conductas de acoso laboral, se deduzca la existencia de conductas atenuantes, en los términos del artículo 3º de la Ley 1010 del 2006, habrá lugar a llamado de atención con copia a la hoja de vida. Pero si la persona reincide podrá dar lugar a las sanciones establecidas.

Todas las actuaciones dentro del comité de convivencia laboral son de carácter reservado y solo tendrán acceso a ellos los intervinientes o las autoridades del ramo

## **CAPITULO XXI POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS**

**ARTÍCULO 78.** Con el fin de prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los trabajadores, los directivos y su calidad de vida, la empresa implementará políticas que permitan un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la empresa, así como el fomento de estilos de vida saludables.

- No se le permitirá a ninguna persona, sin importar su rango o posición, trabajar o visitar las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción.
- No se permite la posesión, consumo y/o comercialización de bebidas alcohólicas y sustancias alucinógenas, tanto en las instalaciones de la empresa o en actividades de trabajo fuera de la oficina
- Teniendo en cuenta que fumar altera el estado de ánimo y el nivel de concentración, que representa un riesgo para la salud del fumador y de las personas que están a su alrededor, además para el medio ambiente y para las instalaciones de la empresa por ser una fuente generadora de incendios.

Se prohíbe fumar:

- a) Al interior de las instalaciones fijas como oficinas, bodegas, talleres, sala de conferencias.
- b) Al interior de las instalaciones de nuestros clientes, salvo que estos permitan hacerlo en sus instalaciones.
- c) En reuniones o asambleas de índole laboral convocadas por la empresa o terceros interesados.
- d) Solo se podrá fumar en la hora destinada para el almuerzo y fuera de las instalaciones de la empresa. En ningún momento los funcionarios están autorizados para ausentarse durante la jornada laboral de su lugar de trabajo para ir a fumar.
- e) Para los conductores de servicio público está prohibido fumar o consumir sustancias psicoactivas mientras conducen o mientras estén en su jornada laboral.



La empresa se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas de laboratorio para drogas y alcohol en cualquiera de sus sitios de trabajo.

La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras, se considera falta grave y en consecuencia la empresa puede adoptar medidas disciplinarias, inclusive dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa, según sea el caso.

Se exigirá su cumplimiento a contratistas y visitantes en caso de requerirse. Con este fin, les dará a conocer su contenido y requerirá que los contratistas la hagan obligatoria al personal que destinen en la ejecución de los contratos que celebren con la empresa.

La empresa desarrollara programas que permitan divulgar, promover y asegurar el cumplimiento de esta política.

- 1- Esta política se aplica a todos los trabajadores. Para los efectos de la presente política, se entienden por instalaciones todos los edificios, vehículos y terrenos, que sean propiedad de la empresa o se encuentren arrendados por ésta.
- 2- La indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias alucinógenas y enervantes y bebidas alcohólicas en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones de la empresa u operación de vehículos, está estrictamente prohibido.
- 3- **La empresa se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas de laboratorio para drogas y alcohol en cualquiera de sus sitios de trabajo.**

#### **PROHIBICIONES:**

- a) Está prohibido el uso, posesión y/o comercialización de drogas ilícitas, bebidas embriagantes y tabaco al igual que el uso inapropiado de sustancias psicotrópicas o químicas controladas, tanto en las instalaciones de la empresa o actividades de trabajo fuera de la oficina, en cuyo caso, el cargo de mayor jerarquía será responsable del cumplimiento de esta política.
- b) Está prohibido a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (Drogas que tienen la habilidad de alterar los sentimientos, percepciones o humor del individuo (afectan el sistema nervioso central), produciendo excitación e incoordinación psicomotora), así como consumirlas y/o incitar a consumirlas en dicho sitio.
- c) Está igualmente prohibido el uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad propia o la de otros empleados en el normal desempeño laboral.
- d) El trabajador que por prescripción médica use medicamentos controlados (Ansiolíticos, antidepresivos, anti convulsionantes, analgésicos fuertes entre otros), deberá inmediatamente informar al responsable de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del área para la implementación de las medidas preventivas pertinentes.

Todos el equipo humano se SENALTUR S.A se compromete acatar esta política y a participar activamente en los programas que permitan divulgar, promover y asegurar el cumplimiento de esta política.



## CAPITULO XXII POLITICA DESCONEXION LABORAL

**ARTICULO 79.** En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, SENALTUR crea la política de desconexión laboral, la cual esta alineada con el compromiso de la empresa, para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos los colaboradores.

La empresa cuenta con la participación activa y la responsabilidad de todos los trabajadores en el cumplimiento de los acuerdos referentes a metas, productividad, horarios, responsabilidades y el aprovechamiento de los espacios de descanso con Desconexión Laboral, construyendo un entorno laboral de bienestar, productivo, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y extra laboral, logrando acuerdos, resolviendo las situaciones de conflicto potencial y manejando apropiadamente las situaciones de posible desacuerdo.

Como mecanismo de atención de posibles incumplimientos de la política, los trabajadores pueden dar a conocer las situaciones al Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de SENALTUR S.A. establecerá actividades tendientes a generar una conciencia y prácticas colectivas de sana convivencia, bienestar, aprovechamiento del tiempo laboral y extra laboral, que promueva los valores vinculados al trabajo en condiciones dignas y justas; los acuerdos entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el bienestar integral en la empresa, favoreciendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

SENALTUR S.A. Tiene implementada la **POLITICA DE DESCONEXION LABORAL**, así:

1. El empleador garantizara que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.
2. Los trabajadores respetaran sus horarios laborales, con el fin de no alterar los descansos o tiempo dedicado a su vida familiar y personal.”
3. Es responsabilidad de los trabajadores, administrar de forma adecuada el horario laboral a través de la Planeación y organización de sus labores para alcanzar el cumplimiento de sus compromisos laborales durante la jornada establecida para el cargo.
4. El departamento de talento humano realizará acciones de sensibilización y capacitación para fomentar la desconexión laboral y los hábitos de vida saludable.
5. Se socializará la normatividad y la política de desconexión laboral de la empresa
6. Se implementará y garantizará el derecho, a establecer UNICAMENTE en horarios laborales, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), excepto en caso de emergencia o urgencia.
7. Los correos electrónicos enviados después de finalizado el horario laboral, se revisarán el día hábil siguiente.
8. Los trabajadores contarán con los mecanismos y medios para presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
9. Un mecanismo para solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.
10. Que el inicio del derecho de desconexión laboral comenzará para los empleados una vez finalice su jornada de trabajo.
11. Será ineficaz cualquier cláusula que vaya en contra del derecho de desconexión laboral o que lo desmejore frente a lo establecido en la ley.
12. El uso de herramientas de trabajo (comunicación y tecnología) para el desarrollo de las actividades laborales, se controlará durante la jornada laboral, acorde con los horarios establecidos en la misma.



13. El trabajador que se encuentre de permiso, en descanso compensado, incapacidad, licencia, en periodo de vacaciones, o fuera de su jornada laboral, no tendrá contacto con ningún medio o herramienta relacionados con su actividad laboral, en respeto al tiempo dedicado a su vida personal y familiar.
14. Se define los procedimientos para requerir el trabajo suplementario de los trabajadores, cuando ocurra un siniestro, exista urgencia de entrega de información a los entes de control, actividades fuera de la jornada laboral por servicios de transporte adicionales a la contratación, temporada alta de servicios o extracurriculares de los entes educativos.
15. Desarrollar una política por escrito en la que se regule el manejo de envío de información fuera de los horarios habituales de trabajo, en aras de la garantía que tienen los trabajadores de no tener contacto con herramientas relacionadas con su ámbito laboral, una vez culminada su jornada ordinaria o durante el tiempo que se haya conciliado como descanso para la vida personal y familiar.
16. Cuando se habilite el trabajo en casa o remoto el empleador o sus funcionarios de dirección, confianza o manejo se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de su jornada laboral (artículo 4 de la Ley 2088 de 2021).
17. Los trabajadores de dirección, confianza y manejo acorde con la sentencia C-331 de 2023. CORTE CONSTITUCIONAL. Están amparados por la DESCONEJION LABORAL.

Por su parte, SENALTUR SA se compromete a realizar acciones para favorecer la productividad en la jornada laboral acordada, retroalimentar el esfuerzo y el desempeño de los trabajadores, permitir la recuperación física y mental del trabajador, aportar al bienestar integral intra y extra laboral, y a la construcción de entornos laborales saludables.

- a) Construcción y divulgación del programa de bienestar integral organizacional.
- b) Sensibilización y capacitación sobre la Desconexión Laboral.
- c) Capacitación en temas que fortalezcan el aprovechamiento del tiempo laboral extra laboral, tales como mecanismos y prácticas de Desconexión Laboral, planeación, definición y cumplimiento de acuerdos laborales, retroalimentación, claridad de rol y funciones, mejora continua

**PARAGRAFO PRIMERO:** Cualquier persona que genere o incumpla los acuerdos de Desconexión Laboral definidos en esta política y los demás elementos derivados de esta, será orientada de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente y en los procedimientos.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la Organización lo considere pertinente. De igual manera, estará disponible a todas las partes interesadas.

**PARAGRAFO TERCERO: VIGILANCIA Y CONTROL:** La inobservancia del derecho de desconexión laboral, cuando cumpla con las características de ser persistente y demostrable, podrá constituir acoso laboral de conformidad a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, CASO EN EL CUAL PREVIAMENTE EL TRABAJADOR DEBE COLOCAR EN CONOCIMIENTO EL HECHO ANTE EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL para solucionar el conflicto

## **CAPITULO XXIII POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 80:** La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en SENALTUR S.A Y a todos los que se relacionan con nuestra actividad, en todos sus frentes de trabajo en el ámbito interno y externo de nuestro servicio -Su vigilancia, operación y evaluación, estarán a cargo de la GERENCIA GENERAL, QUIEN OCUPA EN SENALTUR S.A este CARGO .

Se reconoce que el empoderamiento de las niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personal con identidad de género distintas, tiene una incidencia positiva en el manejo que estos tienen sobre sus propias vidas, y su capacidad de incidir en las relaciones y las condiciones sociales y políticas de su comunidad

En tal virtud queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación, o señalamientos por condición de sexo u orientación sexual, entre el personal directivo, el administrativo y operativo hacia el personal y viceversa, igualmente entre compañeros de trabajo, en materia de:

- a. Apariencia física
- b. Cultura
- c. Discapacidad
- d. Idioma
- e. Sexo
- f. Género
- g. Edad
- h. Condición social, económica, de salud o jurídica.
- i. Embarazo
- j. Estado civil o conyugal
- k. Religión
- l. Opiniones
- m. Origen étnico o nacional
- n. Preferencias sexuales
- o. Situación migratoria.

#### **ARTICULO 81:** Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el ámbito del trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante del equipo para prevenir y eliminar toda conducta que pueda constituir violencia de género, desigualdad o discriminación por orientación sexual.

#### **PARAGRAFO: DEFINICIONES:**

- a) **Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- b) **Género:** Es la organización social de las relaciones entre los sexos. El género es una construcción sociocultural. La creación social de ideas produce expectativas de conducta “apropiadas” para hombres y mujeres, determina identidades y mecanismos de distribución de recursos y reconocimiento. En esta perspectiva, el género es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. La asignación social de funciones y de actividades naturaliza los roles que desempeñan hombres y mujeres y condiciona su visión del mundo y proyecto de vida
- c) **Igualdad de género:** Implica que ser mujer u hombre no conlleva ventajas o desventajas para desarrollar un plan personal de vida, sin estereotipos.
- d) **Identidad de Género:** Hace referencia a cómo una persona se siente respecto de sí misma, es la forma en que el cerebro interpreta quien es, no está ligado al sexo biológico,

esto quiere decir, entonces, que una persona puede sentir subjetivamente una identidad de género distinta a sus características sexuales o fisiológicas

- e) **Expresión de Género:** Es la forma en como se expresa el género en todos los individuos, incluyendo la forma de vestirse, peinarse, comportarse, etc. Es bajo el concepto de expresión de género, que aparecen las categorías de masculino, femenino o andrógino. Esta expresión de género puede ser o no congruente con el sexo y con la identidad de género de una persona.
- f) **Orientación Sexual:** Se refiere al tipo de persona por el que se siente atracción, esta puede ser física, emocional, espiritual o romántica.
- g) **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, Patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el **público**.
- h) **Discriminación:** Para los efectos se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más motivos de origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, homofobia, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

## ARTICULO 82: PRINCIPIOS GENERALES

1. **Respeto** por las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico, orientación sexual, sexo, religión, y demás incluidos en las definiciones anteriores.
2. **Igualdad** de oportunidades y de desarrollo para todo el personal.
3. **Inclusión:** Reconocer que todas las personas merecen un trato igualitario, sin discriminación alguna por razón de raza, religión, preferencia política, orientación sexual, identidad de género, condición económica o de salud Mantener buenas prácticas de equidad de género e igualdad laboral en el entorno de trabajo.
4. **Efectividad:** En lograr la eliminación de conductas prohibidas y violatorias de género e igualdad.
5. **Equidad:** propender por que las cargas y los beneficios sean distribuidos de igual manera para todos los individuos.
6. **Participación:** Crear instancias de dialogo entre el personal respecto al tema
7. **Integralidad:** actividades a desarrollar con enfoque de género, en donde se garantice, el acceso en igualdad de condiciones a todo el personal interno y externo.
8. **Tolerancia:** Reconocimiento y aceptación del otro durante o en el relacionamiento con terceros, usuarios y/o partes interesadas

## ARTICULO 83: ACCIONES PREVENTIVAS

- a) Capacitar a todo el personal, sobre atención al público, para garantizar la implementación de estrategias de detección y prevención de los diferentes tipos de violencias de género, discriminación y acoso sexual y/o laboral, entre otros.

- b) Implementar una estrategia de sensibilización y capacitación a todo el personal en materia de relaciones fuera de todo concepto sexista, y bajo condiciones de igualdad y diversidad, para prevenir cualquier tipo de discriminación y vulneración de derechos.
- c) Divulgar, sensibilizar y socializar esta Política en materia de género, equidad y no discriminación, para lo cual se crearán ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR, DIFUNDIR Y SOCIALIZAR LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD, incluida la publicación en cartelera, divulgación en canales de acceso a información en la compañía.
- d) Incluir en los contratos de prestación de servicios una obligación general relacionada con la aplicación de la política de equidad de género.
- e) Adoptar las herramientas para permitir la queja o conocimiento de situaciones relacionadas con dichas conductas prohibitivas.
- f) Estrategias para vencer resistencias y lograr la aceptación de todos como seres humanos y así contribuir a la superación de imaginarios y estereotipos sexistas que sustentan la discriminación, desigualdad y subordinación que enfrentan las mujeres.
- g) En los procesos de contratación, se busca otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por la ley.
- h) Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, con respeto por los derechos humanos, comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- i) Respetar y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.
- j) Crear instancias de dialogo y divulgación de contenidos para minimizar conflictos.

#### **ARTICULO 84: ACCIONES CORRECTIVAS.**

Dentro de las mismas se agotarán todos los mecanismos en búsqueda de una solución al conflicto, para lo cual el COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, será quien haga previo análisis de cada caso, propenda por la solución o eliminación del conflicto suscitado y en caso que no se logre coloque en conocimiento de las autoridades competentes el asunto.

La compañía coloca a disposición de toda persona, con o sin vinculación laboral, que sea víctima de discriminación, maltrato, acoso, o alguna situación que viole los derechos relacionados con la igualdad y equidad de género, una línea exclusiva para reportar sus quejas y denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial, la cual es [gerenciageneral@senaltur.com](mailto:gerenciageneral@senaltur.com)

#### **CAPITULO XXIV PUBLICACIONES.**

**ARTICULO 85.** El presente reglamento de trabajo fue **publicado en cartelera de la empresa** el día 14 de enero de 2024 para recibir las recomendaciones y sugerencias necesarias dando cumplimiento al Artículo 17 de la ley 1429 de diciembre 2010 QUE MODIFICO EL ART 119 del C.S.T. **y en la misma se informó a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación** y no siendo objeto de modificación se procede a su aprobación.

**ARTÍCULO 86:** Una vez cumplida la obligación establecida en el artículo anterior, el empleador publicará el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo 120, C.S.T.).



**ARTICULO 87.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 del C.S. T.).

#### **CAPITULO XXV VIGENCIA**

**ARTICULO 88.** El presente Reglamento entrará a regir después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 120, C, S, T.).

#### **CAPITULO XXVI DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 89.** En todo lo no previsto en este reglamento, los contratos de trabajo se registrarán por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, sus decretos reglamentarios, resoluciones del Ministerio de Trabajo, y por todas las leyes que se dicten por el congreso de la república en material laboral y seguridad social y demás que se relacionen con el mismo asunto. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

**PARAGRAFO.** Hacen parte integral de este REGLAMENTO DE TRABAJO, todas las disposiciones de Ley dictadas sobre trabajo y PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD, las disposiciones legales, constitucionales y reglamentarias dictadas por el Gobierno Nacional y entidades competentes y serán de obligatorio cumplimiento para **SENALTUR S.A.** y sus trabajadores

#### **CAPITULO XXVII CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 90.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

**FECHA:** 14 de febrero de 2024

**DIRECCIÓN:** AUTOPISTA SUR No. 59 A 50. 2 Piso BOGOTA.D.C.

**LILIANA AVILA TORRES  
REPRESENTANTE LEGAL  
SENALTUR S.A.**