

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN RUTA N MEDELLÍN

### PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito para los trabajadores de la CORPORACIÓN RUTA N MEDELLÍN con domicilio principal en el Municipio de Medellín en la Dirección: Complejo Ruta N - Calle 67 N° 52-20 - Piso 2 torre A y para las dependencias que posteriormente se instalen en este Municipio o fuera de él, al cual quedarán sometidos tanto RUTA N MEDELLÍN 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 sólo pueden ser favorables a los trabajadores.

### Capítulo I

#### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**Artículo 1o.** Quien aspire a tener un cargo en RUTA N MEDELLÍN, deberá cumplir con el proceso de selección y los requisitos establecidos por la Corporación y facilitar la documentación requerida que permita a conocer sus condiciones tales como: empleos anteriores, estudios realizados, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira, Información que podrá ser verificada por la Corporación en el momento que estime conveniente.

**Parágrafo.** Si el aspirante no cumple, a juicio de la Empresa, los requisitos o requerimientos que libremente determine para el cargo, se le informará al candidato, sin que éste adquiera el derecho a obtener certificación sobre el resultado de los exámenes, ni exigir de RUTA N MEDELLÍN explicaciones sobre su determinación.

### Capítulo II

#### DEL PERÍODO DE PRUEBA

**Artículo 2o.** RUTA N MEDELLÍN una vez admitido el aspirante podrá pactar 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 3o.** 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 4o.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses, cuando se pacte por un lapso menor, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de prueba pueda 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 (2) meses. Cuando se celebren con un mismo trabajador contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

**Artículo 5o.** Durante el período de prueba, el empleador unilateralmente en cualquier momento puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador con el consentimiento expreso o tácito de éste, por ese sólo hecho, los servicios prestados 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 sociales que puedan corresponder, de conformidad con la ley.

### Capítulo III

#### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**Artículo 6o.** Trabajo ocasional, accidental o transitorio es el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono. Estos trabajadores tienen derecho al pago de prestaciones sociales y al pago de seguridad social integral.

### Capítulo IV

#### DE LA JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 7o.** La jornada de trabajo será máximo de 47.5 horas a la semana, salvo las excepciones previstas por la ley.

**Artículo 8o.** El horario de trabajo para el desarrollo de las labores en RUTA N MEDELLÍN se cumplirá

como a continuación se indica:

	DE LUNES A JUEVES			VIERNES		
	Hora de Ingreso	Hora de salida	Pausa Almuerzo	Hora de Ingreso	Hora de salida	Pausa Almuerzo
<b>A</b>	6:00	15:00	1 hora	7:00	15:30	30 min
<b>B</b>	6:30	15:30	1 hora	7:00	15:30	30 min
<b>C</b>	7:00	16:00	1 hora	7:00	15:30	30 min
<b>D</b>	7:30	16:30	1 hora	7:00	15:30	30 min
<b>E</b>	8:00	17:00	1 hora	7:00	15:30	30 min
<b>F</b>	9:00	18:00	1 hora	7:00	15:30	30 min
<b>G</b>	10:00	19:00	1 hora	7:00	15:30	30 min

**Parágrafo 1°.** Este horario rige para las dependencias actualmente existentes y las que posteriormente se instalaren en este municipio o fuera de él. El empleado se obliga a laborar la jornada asignada o los turnos, dentro de las horas señaladas en este Reglamento, de acuerdo a las instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, pudiéndose hacer ajustes o cambio en el horario de la Empresa.

**Parágrafo 2°.** Las horas de trabajo durante cada jornada se distribuirán en dos secciones con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada de trabajo.

**Parágrafo 3o.** Los horarios de trabajo pueden ser modificados por RUTA N MEDELLÍN siempre y cuando no contravengan la ley en este aspecto, salvo en los casos en los que se requiera autorización o intervención del Ministerio del Trabajo. Los horarios de trabajo y lugar de prestación del servicio no pueden ser intercambiados por los empleados sin autorización previa y expresa del Jefe Inmediato o cualquier otro representante suplente en caso de falta de los anotados. Así mismo queda prohibido hacer suplencias, cubrimientos o intercambios de labores sin la autorización anteriormente anotada.

**Parágrafo 4°.** La jornada de trabajo se entiende iniciada en el puesto de trabajo, sitio o área. No se computará la misma por el solo ingreso a RUTA N MEDELLÍN, ni en los sitios destinados como vestier,



comedor, o cafetería. El tiempo gastado entre el traslado y la llegada al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo. Así mismo los periodos de descanso y de alimentación, salvo pacto expreso entre las partes.

**Artículo 9o.** La duración máxima legal de la jornada ordinaria es la señalada anteriormente salvo las siguientes excepciones.

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:
  - 1. Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
  - 2. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

**Artículo 10o.** Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; los cuales podrán trabajar todo el tiempo necesario para llenar cumplidamente sus labores.
- b) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

**Artículo 11o.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**Artículo 12o.** También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores; pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

**Artículo 13o.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal 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 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 ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m.

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

**Artículo 14o.** El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del CST puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

**Parágrafo.** El patrono debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

**Artículo 15o.** En cualquier tiempo podrá RUTA N MEDELLÍN indicar a cada trabajador el turno en el cual debe trabajar; por consiguiente, todo trabajador que se encuentre al servicio de la compañía, podrá ser trasladado de un turno a otro cualquiera, sea diurno o nocturno, teniendo en cuenta lo previsto en el contrato de trabajo.

**Artículo 16o.** Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

**Artículo 17o.** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a RUTA N MEDELLÍN o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

**Artículo 18o.** Cuando RUTA N MEDELLÍN cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada,

por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**Parágrafo 1o.** La jornada efectiva de trabajo se debe iniciar en el sitio o área de labor señalada por los jefes inmediatos, no en las áreas destinadas al cambio de ropa, aseo o alimentación.

## Capítulo V

### DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

**Artículo 19o.** Jornada ordinaria y nocturna: Jornada ordinaria es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.). Jornada nocturna es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**Artículo 20o.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal.

**Artículo 21o.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**Artículo 22o.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo, o de una autoridad delegada por éste.

**Parágrafo.** El empleador llevará diariamente y por duplicado un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se mencionen el nombre de éste, su edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación sobre la remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado por RUTA N MEDELLÍN al trabajador, firmado por el encargado de personal o sus representantes.

**Artículo 23o.** 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas (36) semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

**Artículo 24o.** RUTA N MEDELLÍN 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 22 de este Reglamento.

**Artículo 25o.** RUTA N MEDELLÍN podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 1°.** El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata este artículo, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

**Parágrafo 2°.** En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma Empresa por el trabajo ordinario a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

**Parágrafo 3°.** Las empresas no podrán contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciera deberán pagarles el recargo establecido en el numeral 1° del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

**Parágrafo 4°.** Los contratos de trabajo o pactos sindicales que las empresas celebren en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo 5°.** Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

**Parágrafo 6°.** Las empresas que deseen hacer uso de la autorización consagrada en el presente artículo, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la empresa.

## CAPITULO VI

### ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA

**Artículo 26o.** Todos los trabajadores tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores, de acuerdo al horario que se le establezca.

El inicio de la jornada es con el ingreso a RUTA N MEDELLÍN, con todo lo necesario y dispuesto para el ejercicio de la labor para la cual fue contratado y la atención de sus deberes contractuales en la hora designada como primera hora hábil.

**Artículo 27o.** El empleado que por cualquier motivo no pueda concurrir a sus labores está obligado a dar aviso con antelación al Jefe Inmediato y/o su superior, para que este pueda organizar los respectivos horarios y reemplazos.

**Artículo 28o.** El personal que incurra en tardanza reiterada se hará merecedor a las sanciones que correspondan, según la gravedad de la falta.

**Artículo 29o.** El empleador a través de sus representantes y/o superiores jerárquicos podrá realizar esporádicamente un reporte de la asistencia del personal a efecto que se adopten las medidas correctivas sobre el personal que incumple con el horario de trabajo o incurre en inasistencias.

**Artículo 30o.** Toda ausencia al trabajo debe ser justificada por el empleado durante el mismo día de producirse la ausencia, de lo contrario se iniciara el debido proceso disciplinario. Las inasistencias ocurridas por motivos de enfermedad se acreditarán con la constancia médica expedida por la E.P.S.



y/o I.P.S. adscrita a la red de prestatarios a que corresponda, el cual se presentará de manera inmediata o a más tardar al día siguiente que haya sido atendido o incapacitado.



## Capítulo VII

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**Artículo 31o.** Serán de descanso obligatorio remunerado, 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: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Cristi 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 Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

**Artículo 32o.** RUTA N MEDELLÍN sólo estará obligada a 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 laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la grave calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. 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 laboral.

**Parágrafo.** Cuando la jornada de trabajo convenida entre 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 5, Ley 50 de 1990).

**Artículo 33o.** Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Éste descanso tiene una duración mínima de 24 horas.



**Artículo 34o.** Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado.

**Parágrafo.** En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**Artículo 35o.** 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. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. 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.

**Parágrafo 1o.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**Parágrafo 2o.** 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 36o.** El trabajador que labore ocasionalmente 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) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

**Artículo 37o.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

**Parágrafo 1º.** Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio; pero, su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 35 de este Reglamento.

**Artículo 38o.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

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

**Artículo 39o.** Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

**Artículo 40o.** Cuando se trate de labores permanentes o habituales en domingos, RUTA N MEDELLÍN fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

## Capítulo VIII

### VACACIONES REMUNERADAS

**Artículo 41o.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. En caso de existir algún acuerdo extralegal sobre este aspecto, éste estará regulado en la respectiva política de bienestar.

**Parágrafo:** Los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones proporcionales, cualquiera sea el tiempo laborado y la modalidad del contrato.

**Artículo 42o.** La época de vacaciones debe ser señalada por RUTA N MEDELLÍN a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

**Artículo 43o.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**Artículo 44o. Compensación en dinero de las vacaciones.** Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones”. (Ley 1429 de 2010)

**Parágrafo 1o.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

**Parágrafo 2o.** En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**Artículo 45o.** 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 años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

**Parágrafo 1o.** Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del presente artículo.

**Parágrafo 2o.** Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago solo será válido si simultáneamente RUTA N MEDELLÍN concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

**Artículo 46o.** El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, previo consentimiento de RUTA N MEDELLÍN puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria.

**Parágrafo 1o.** Si RUTA N MEDELLÍN no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarla, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausenta en vacaciones.

**Artículo 47o.** RUTA N MEDELLÍN puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a

disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

**Artículo 48o.** 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 conceden.

**Artículo 49o.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

## Capítulo IX

### DE LOS PERMISOS

**Artículo 50o.** RUTA N MEDELLÍN, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada a consideración del empleador, de los parientes del trabajador en primer grado de consanguinidad o de su esposo (a) o compañero (a) permanente; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de RUTA N MEDELLÍN

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

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada (entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte la vida personal, familiar, estabilidad emocional por grave dolor moral), la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias. Este permiso será remunerado de acuerdo a las disposiciones que se encuentren vigentes en la Política de Bienestar acogida por la Corporación en el momento en que el trabajador este pasando por grave calamidad doméstica, sopesando las circunstancias y particularidades de la situación concreta que genera la calamidad, bajo criterios de

razonabilidad. Cada caso será evaluado por el Jefe y aprobado por la Coordinación de Gestión Humana.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso debe darse al menos con un día de anticipación y se concederán unas horas para asistir al entierro. Este permiso es remunerado y la empresa se reserva el derecho a definir qué proporción de los trabajadores podrán asistir para no afectar el normal funcionamiento de la operación.

3. Para concurrir a los correspondientes servicios médicos. El trabajador deberá presentar la constancia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina. En caso de presentar incapacidad, esta debe ser reportada inmediatamente al área Administrativa (secretaría o Dirección Administrativa), con el fin de que esta pueda ser tramitada oportunamente. Al regreso de la incapacidad el trabajador deberá presentar el documento original para ser archivado.

**Parágrafo 2o.** La Corporación RUTA N MEDELLÍN Podrá conceder permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la Compañía RUTA N MEDELLÍN, dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada previo debido proceso disciplinario.

**Parágrafo 1o. LICENCIAS DE CARÁCTER LEGAL**, las licencias de carácter legal (por ejemplo: luto, paternidad, maternidad, electorales, etc, se concederán conforme a las normas que regulan la materia.

**Parágrafo 2o.** En caso de que se tengan disposiciones extralegales frente a las licencias y/o permisos estipulados por la legislación laboral, estos beneficios serán aplicados de acuerdo a la Política de Bienestar que tenga la Corporación RUTA N en el momento en que se causen o se vayan a disfrutar.

## Capítulo X

### SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.

**Artículo 51o.** El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del 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.

El pago se hará en las oficinas de RUTA N MEDELLÍN o mediante consignación en la cuenta que tenga el empleado a su nombre en una institución financiera, si este así lo solicita.

De todo pago, el empleado o el que lo recibe en virtud de su autorización escrita, firmará recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, y cuando no sepa firmar, estampará su huella digital.

**Artículo 52o.** Formas y libertad de estipulación.

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

1. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a RUTA N MEDELLÍN que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía.
2. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades,

los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). Se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). artículo 49 Ley 789/02.

3. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

**Artículo 53o.** Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

**Parágrafo 1o.** El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

**Parágrafo 2o.** No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

**Artículo 54o.** Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, RUTA N MEDELLÍN podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

**Artículo 55o.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

**Artículo 56o.** 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 de terminar la jornada respectiva.

**Artículo 57o.** El salario se pagará en dinero o transferencia bancaria a la cuenta indicada por el trabajador previo acuerdo entre las partes. A él directamente, o a la persona que autorice por escrito; los periodos de pago serán quincenales por semanas vencidas, los días 15 y 30 de cada mes. Anotando



que el mes que tenga 31 días el pago se hará en esta fecha, exceptuando el mes de febrero que el pago se hará el 28 de este mes.

**Parágrafo 1º.** 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 a más tardar con el salario del período siguiente. Todos estos pagos se deben hacer en las oficinas de la empresa.

## Capítulo XI

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

**Artículo 58o.** 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 de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 59o.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS a través de la IPS que haya sido seleccionada, en forma libre y espontánea por el trabajador. La incapacidad que expida dicha EPS será la única que constituya causa justificativa para la inasistencia al lugar de trabajo.

**Artículo 60o.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para ser remitido a la EPS correspondiente a la que se encuentre afiliado el trabajador, 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 deba someterse. Si se genera incapacidad, el trabajador estará en la obligación de comunicarlo al empleador al día siguiente de producirse aquella; si la EPS no expide incapacidad para laborar, el trabajador deberá reincorporarse inmediatamente al trabajo, si no se presenta, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

**Artículo 61o.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico de la EPS que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que

para todos o algunos de ellos ordena RUTA N MEDELLÍN en determinados casos. No se exigirá prueba del V.I.H, ni la prueba de embarazo, salvo que la labor que se va desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé, ni Abreugrafía Pulmonar. 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.

**Artículo 62o.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene RUTA N MEDELLÍN para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes laborales:

- a. El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba RUTA N MEDELLÍN en los períodos y horas previamente fijados por ella.
- b. Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

**Artículo 63o.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados y lo comunicará a la Administradora de Riesgos Laborales. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

**Parágrafo 1o.** RUTA N MEDELLÍN llevará un control en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores.

**Parágrafo 2o.** En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de RUTA N MEDELLÍN y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

**Artículo 64o.** 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 éstos prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico tratante continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Artículo 65o.** RUTA N MEDELLÍN no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima, como cuando no utiliza los implementos de seguridad que suministra la Empresa. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la gravitación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**Artículo 66o.** De todo accidente se realizará un reporte a la Administradora de Riesgos Laborales y se informará a la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador. La comunicación a la Administradora de Riesgos Laborales se realizará dentro de los dos días siguientes por medio del Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo FURAT (Artículo 62 del Decreto 1295 de 1994).

**Artículo 67o.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto RUTA N MEDELLÍN como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes sobre seguridad social que regulen la materia, específicamente a lo señalado por los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014 y Decreto 1072 de 2015 sobre el sistema de riesgos laborales, higiene, salud y seguridad en el trabajo.

**Artículo 68o.** Para la debida reglamentación de las visitas a la entidad de seguridad social en salud a la que este afiliado voluntariamente el trabajador, se establece:

- a) Como justificación para faltar al trabajo acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la IPS a la cual esté inscrito el trabajador. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expidan médicos particulares.
- b) Cuando el médico de la IPS a la cual esté inscrito el trabajador lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a RUTA N MEDELLÍN al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el artículo anterior.

- c) Cuando el trabajador este en tratamiento, las fechas de las citas deberán ser informadas a RUTA N MEDELLÍN con dos (2) días de anticipación al jefe respectivo para que éste conceda el permiso a que haya lugar y, en caso necesario proceda a reemplazar al trabajador.
- d) El trabajador debe portar o mantener a su inmediata disposición la tarjeta de la EPS y de la ARL.
- e) En cuanto al reconocimiento de la incapacidad sólo será tenido en cuenta el que válidamente otorgue la entidad de seguridad social a que se encuentre afiliado el trabajador.

Parágrafo 1o. las condiciones de pago de incapacidades y/o licencias serán las legales. En caso de que se pacte algún beneficio adicional (extralegal), el mismo será el otorgado en la Política de Bienestar de la Corporación vigente para el momento.

**ARTÍCULO 69o.** Cuando un empleado fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, RUTA N MEDELLÍN deberá informar de manera inmediata a la Administradora de Riesgos Laborales y al Ministerio del Trabajo lo ocurrido y adelantar, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los 15 (quince) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación, en los formatos determinados para el efecto, encaminada a determinar las causas del evento, el cual una vez diligenciado deberá ser remitido a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada RUTA N MEDELLÍN(Resolución 1401 de 2007).

## Capítulo XII

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**Artículo 70o.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

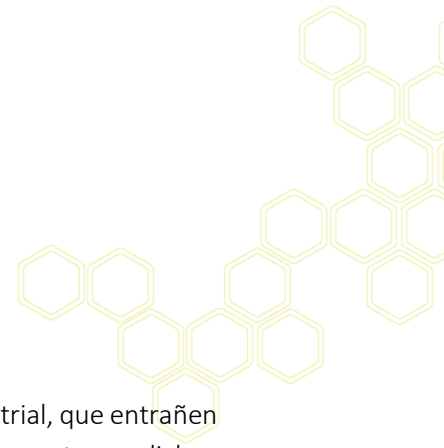
- a) Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y a los reglamentos especiales, que tenga establecidos o que establezca la Empresa.
- b) Respeto y subordinación a los superiores.
- c) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- d) Guardar respeto con los clientes y proveedores de la Compañía.

- e) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- f) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- g) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- h) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conductos del respectivo superior y de manera fundada, cometida y respetuosa.
- i) Ser verídico en todo caso.
- j) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de RUTA N MEDELLÍN en general.
- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, vehículos o instrumentos de trabajo.
- l) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- m) Denunciar ante RUTA N MEDELLÍN la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos a los señalados por la Empresa.
- n) Guardar la más estricta reserva de cuanto vea u oiga dentro del lugar de trabajo.
- o) Presentarse con su uniforme completo y dotación al lugar de trabajo en forma oportuna en el caso de que se le suministre.
- p) Dar oportuno aviso a RUTA N MEDELLÍN de cualquier irregularidad que se presente y que afecte el normal desenvolvimiento de las labores desempeñadas en la Empresa.
- q) Atender las indicaciones que haga RUTA N MEDELLÍN por medio de carteles, circulares, anuncios, instrucciones, manuales de funciones y de procedimiento, etc. Relacionado con el servicio.
- r) Acatar las normas establecidas en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad, Buenas Prácticas de Fabricación, o las que se llegaren a establecer para el mantenimiento y calidad del producto.
- s) Acatar las normas establecidas en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo establecido por la compañía.

**PARAGRAFO.-** Los directores o empleados de RUTA N MEDELLÍN no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía que preste tales servicios, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

## CAPITULO XIII

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD



**ARTÍCULO 71o.** Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos; las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados;
- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítimas o fluviales, comprendidas aquí la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes (ARTÍCULO 5o, numeral 1o, literales a), c) y d); ARTÍCULO 11, Decreto 995 de 1968).

### **ARTÍCULO 72o. Trabajos prohibidos para menores de edad.**

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

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos donde el menor de edad este expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- d) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- e) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.



- f) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- g) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- h) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**PARAGRAFO 1o.** RUTA N MEDELLÍN se somete a lo establecido por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la Infancia y de la Adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

#### Capítulo XIV

#### ORDEN JERARQUICO

**Artículo 73o.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

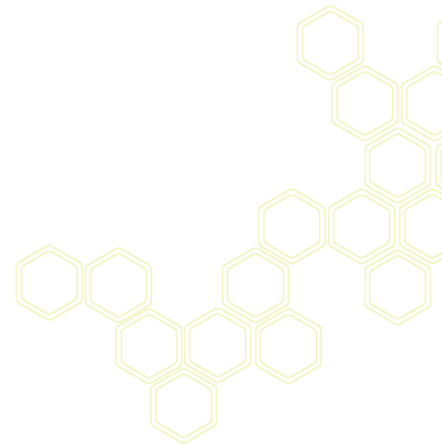
- DIRECTOR EJECUTIVO
- DIRECTORES
- GERENTES
- PROFESIONALES/COORDINADORES
- AUXILIARES TÉCNICOS

**PÁRAGRAFO.** Sin perjuicio del anterior orden jerárquico, las facultades para imponer sanciones en RUTA N MEDELLÍN están reservadas a la Dirección Ejecutiva y a Gerencia Administrativa y Financiera y a quien ésta designe para tal fin, en forma exclusiva, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad. Los procedimientos disciplinarios serán realizados por Gestión Humana.

## Capítulo XV

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR

#### Y LOS TRABAJADORES



**Artículo 74o.** 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. Procurar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Abrir y llevar el día los registros de horas extras y de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad que ordena la ley.
10. Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia de maternidad.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. 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) veces 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. (Artículo 230 Código Sustantivo del Trabajo).
13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá





licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.

14. 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 patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
15. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas que se expidan sobre el particular.
16. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social, sin exclusión a una entidad promotora de salud (E.P.S.), una administradora de fondos y pensiones (AFP) y a una administradora de riesgos laborales (ARL) a todos los trabajadores y menores que laboren a su servicio.
17. También se obliga a prever mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y cumplir el procedimiento establecido para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo.

**Artículo 75o.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta RUTA N MEDELLÍN o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de RUTA N MEDELLÍN en general.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos 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. Presentarse a la hora y día en punto en que fue programado para el turno correspondiente.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, herramientas y útiles que le hayan sido facilitados.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a RUTA N MEDELLÍN las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas, vehículos o las cosas de la Empresa.

9. Observar los medios preventivos establecidos en el Reglamento de Higiene y seguridad industrial o por las autoridades competentes.
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
11. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la empresa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
12. Registrar en las oficinas de RUTA N MEDELLÍN su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, cualquier comunicación que sea dirigida al empleado, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste si se dirige a la última dirección que el empleado tenga registrada en la empresa.
13. Registrar personalmente los controles que RUTA N MEDELLÍN establezca para la entrada y salida del trabajo.
14. Tratar a los superiores, compañeros, proveedores, clientes, público en general, con respeto y cortesía.
15. Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina.
16. Ejecutar las labores o tareas conexas o complementarias de la labor principal que desempeña tales como el mantenimiento simple de los equipos o vehículos a su cargo, limpieza y organización del área del trabajo y la correcta presentación del sitio de labor, siempre que no se viole su dignidad, ni se desmejoren sus condiciones laborales.
17. Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
18. Asistir a los cursos, reuniones o prácticas organizadas por RUTA N MEDELLÍN dentro de la jornada de trabajo.
19. Asistir a las capacitaciones sobre temas relacionados con calidad, seguridad industrial, producción.
20. Evitar la pérdida o desperdicios de materia prima, energía y demás elementos de trabajo.
21. Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las reclamaciones y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
22. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en el hasta la terminación de su jornada. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
23. Usar, utilizar y mantener en buen estado, los elementos de protección personal suministrados por RUTA N MEDELLÍN de acuerdo a las instrucciones de la ARL y conservando el normal y adecuado funcionamiento de los mismos.
24. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de RUTA N MEDELLÍN equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.

25. Guardar absoluta confidencialidad y mantener en reserva toda clase de información que obtenga, por haber sido ésta suministrada por la Compañía o los empleados de esta, y/o por haber sido obtenida por el trabajador en el ejercicio de su trabajo en la Empresa, sea información oral, escrita, en forma electrónica o en cualquier otro medio que permita su divulgación.
26. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor.
27. Denunciar conductas delictivas o irregulares que atenten contra los reglamentos y directrices de la Empresa
28. Transportar adecuadamente los equipos o elementos de la Empresa.
29. Informar a RUTA N MEDELLÍN cuando algún familiar tenga una relación comercial con esta. RUTA N MEDELLÍN deberá expedir autorización en caso de que considere que algún familiar del trabajador pueda tener un vínculo comercial con la compañía. En caso de que el trabajador no informe a RUTA N MEDELLÍN que tiene un familiar que tiene una relación comercial con esta, se considera que existe una situación de conflicto de intereses con RUTA N MEDELLÍN y el hecho de no haberlo informado será justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.
30. Someterse a los exámenes médicos ordenados por RUTA N MEDELLÍN con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. Estos tipos de exámenes médicos ordenados por el empleador serán subsidiados enteramente por éste.
31. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las herramientas, elementos de trabajo para evitar su pérdida o deterioro.
32. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
33. Mantener buena presentación personal.
34. Usar en forma adecuada, limpia e higiénica los servicios sanitarios.
35. Informar en forma oportuna de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina y demás pagos laborales.
36. Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras, cuando ellas correspondan a acuerdos entre trabajadores y la Compañía, o cuando la Compañía los haya comunicado por escrito con una anticipación de doce (12) horas por lo menos, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
37. Comunicar a la Compañía 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.
38. Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.
39. Actuar con imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo.
40. Entregar en las fechas previstas el resultado de las asignaciones o funciones encomendadas.

41. Acatar todas las obligaciones que emanen de demás reglamentos y estatutos de la compañía.
42. Mantener la disciplina dentro de su grupo de trabajo.
43. Informar por escrito y en forma oportuna, en las oficinas establecidas por la Compañía, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, con el fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o normas del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.
44. Es obligación del trabajador pagar las herramientas de trabajo que sean extraviadas, hurtadas o destruidas por su culpa, para ello RUTA N MEDELLÍN deberá hacer firmar la respectiva autorización de descuento de nómina. La responsabilidad del trabajador debe ser ampliamente comprobada.
45. Participar en el SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplir con todas las obligaciones encaminadas a cumplir su objetivo.
46. Todas las obligaciones contempladas en la Ley respecto a los servidores públicos.

**Parágrafo segundo:** El incumplimiento o violación de las obligaciones y prohibiciones que se encuentren en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se considera FALTA GRAVE, por lo tanto justa causa de terminación del contrato de trabajo.

## Capítulo XVI

### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y PARA LOS TRABAJADORES.

**Artículo 76o.** 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 del Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice;
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedoras 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. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
8. Cerrar intempestivamente RUTA N MEDELLÍN sin una justa causa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1 A 8 DÍAS de labores.
9. 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.
10. Emplear en las certificaciones que trata el ordinal 7 el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o a adoptar el sistema de “lista negra” cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se contrate por otras empresas a los ex trabajadores.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
13. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

#### **Artículo 77o. Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, herramientas, equipos, vehículos o implementos de seguridad y las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa; así mismo cualquier pertenencia de sus jefes o compañeros de trabajo o terceros para los que presten el servicio.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o llegar a ingerirlos en la Empresa. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los lugares de trabajo o conducir vehículos de RUTA N MEDELLÍN en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que

RUTA N MEDELLÍN considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente, podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de RUTA N MEDELLÍN cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la empresa.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar a una jornada completa o día de trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, aun por la primera vez, excepto en los casos de huelga legal, 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 o participar en rifas, juegos de azar, loterías, natilleras, captación de dinero en cualquier modalidad etc., hacer préstamos, efectuar o promover ventas de cualquier clase de mercancías, artículos, loterías, comestibles etc., efectuar cobros por cualquier concepto, dentro de las dependencias de la Empresa, sin autorización expresa del Representante Legal o Empleador.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Fomentar manifestaciones de cualquier género contra sus superiores, ordenar, incitar, realizar o participar en cualquier cese ilegal o disminución del ritmo de trabajo.
9. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa del respectivo superior o realizar cambios de turnos u horarios de trabajo, sin expresa autorización.
10. Efectuar reuniones dentro de las dependencias de la Empresa, cualquiera sea su objeto, sin permiso especial de la Gerencia de la misma.
11. Solicitar a sus inferiores en categoría o empleo, prestamos en dinero o en especie.
12. Usar los útiles, vehículos o herramientas suministradas por RUTA N MEDELLÍN en objetivos distintos del trabajo contratado.
13. Disminuir sin justa causa a juicio del Empleador, el rendimiento en el trabajo.
14. Suplantar a sus compañeros de trabajo en el cumplimiento de los deberes que competen a cada trabajador.
18. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, productos o nombre de la Empresa; incitar a que no se compren, reciban, consuman u ocupen sus productos o servicios.
19. Realizar actividades de competencia desleal que afecten directamente al empleador.
20. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización, con la producción o con cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la Empresa.
21. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.

22. Dañar los elementos de protección, útiles de trabajo, herramientas, equipos, vehículos o implementos de seguridad y las materias primas suministrados por la Empresa.
23. Ejecutar defectuosa o negligentemente el trabajo encomendado.
24. Dejar de elaborar cualquier informe de trabajo que se le solicite o los propios de su cargo. No dar informes o darlos inexactos.
25. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos, vehículos, productos y elementos del Empleador o de sus clientes.
26. Confiar a otro trabajador, sin autorización del Empleador, la ejecución del propio trabajo, conducción de vehículos, instrumentos, elementos y materiales del Empleador.
27. Salir de las dependencias de RUTA N MEDELLÍN sin el permiso otorgado por sus superiores o retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor.
28. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que extraños entren en ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
29. Ingerir o mantener dentro de RUTA N MEDELLÍN en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
30. Fumar al interior de RUTA N MEDELLÍN en lugares donde esté prohibido.
31. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Empresa, sin autorización expresa del Empleador.
32. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de RUTA N MEDELLÍN o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
33. Sacar de RUTA N MEDELLÍN paquetes u objetos similares sin ser revisados por los vigilantes o personas en cargadas de hacerlo.
34. Utilizar el nombre de RUTA N MEDELLÍN en objetivos distintos al del desempeño de la labor o de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.
35. Realizar cambios de cheques así como de toda clase de títulos valores, pedir u obtener dinero prestado de caja menor y en general, retirar dinero de RUTA N MEDELLÍN a cualquier título sin obedecer los procedimientos establecidos para la obtención de créditos.
36. El retardo en la hora de entrada al trabajo cuando cause perjuicios graves a la Empresa.
37. Dormir en las dependencias de la Empresa, ya sea en horas de trabajo o no, siempre y cuando no sea por instrucción previa y por escrito por parte de la Empresa.
38. Utilizar los sitios o elementos de trabajo para actividades contrarias a la moral o las buenas costumbres.
39. Asistir al trabajo en condiciones personales, de vestido y presentación personal insólitas o desacostumbradas, que a juicio del superior respectivo constituyan motivo de perturbación de la disciplina, de la incomodidad o rechazo de los clientes o el personal de la Empresa.
40. La realización de cualquier actividad de aquellas que realiza el empleador dentro de su objeto social, por cuenta propia o de otros empleados, para beneficio propio o de un tercero, en horas laborales o aun por fuera de su jornada.
41. Realizar cualquier trabajo remunerado o no remunerado en beneficio de una tercera persona, sin haber sido autorizado previamente y por escrito por parte del empleador, durante la vigencia del vínculo laboral que une al trabajador con el empleador.



42. Solicitar propinas, préstamos o cualquier otro beneficio de clientes de RUTA N MEDELLÍN o de personas que presten sus servicios a RUTA N MEDELLÍN o utilicen los servicios de la misma.
43. Permitir voluntariamente, por acción u omisión o por culpa que personas distintas a las autorizadas por la Empresa, lleguen a tener conocimiento de datos o hechos de conocimiento privativo de RUTA N MEDELLÍN o de un funcionario de la misma o comentar aún en forma indirecta, asuntos confidenciales o de naturaleza reservada del empleador, conocidos por razón de su trabajo o en relación al mismo.
44. Presentar malas relaciones comerciales para con los clientes del empleador, siendo suficiente la queja por parte de éste (os) verbalmente o por escrito, de un comportamiento específico y que el mismo se ajuste a la omisión de una de las obligaciones o prohibiciones del empleado, establecidas en la ley, en el presente reglamento o en su contrato de trabajo.
45. Todo acto de deslealtad para con el empleador, los propietarios de la sociedad, sus directivos o sus compañeros de trabajo, Emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con los compañeros o superiores jerárquicos o aprovecharse de las circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
46. Por acción u omisión, no guardar los equipos de la Empresa, vehículos o implementos de trabajo en los sitios especialmente destinados para ello.
47. Fijar o remover material de las carteleras sin la autorización de la persona encargada de tales funciones o por lo menos, del superior inmediato suyo.
48. Abstenerse de firmar documentos que por el ejercicio de las funciones que le son propias, deba firmar.
49. Transportar en los vehículos del Empleador, personas u objetos ajenos, sin autorización.
50. Permitir que el vehículo asignado por el Empleador sea movido o conducido por persona o personas diferentes al respectivo conductor.
51. Accionar, manipular o usar vehículos, maquinarias, herramientas, del Empleador que no le han sido asignados o sin autorización del mismo.
52. Ingerir alimentos o bebidas en los sitios de trabajo, o en horas diferentes a las fijadas por el Empleador.
53. Causar cualquier daño en los baños, vestideros, sanitarios o cualquier bien de propiedad del empleador o de sus compañeros de trabajo.
54. No producir la cantidad normal de productos de conformidad con la producción de la máquina que le ha sido asignada y a las órdenes de trabajo impartidas por el Empleador.
55. No cumplir con la labor de aseo y mantenimiento de la maquinaria, vehículos o de los sitios de trabajo, cuando se lo ordene el Empleador, por cartas, en el contrato de trabajo, manuales de funciones, circulares u órdenes verbales, siempre que no se desmejoren las condiciones laborales.
56. Accionar vehículo diferente al asignado sin permiso de su inmediato superior o cambiar métodos de trabajo o procedimientos técnicos de trabajo sin autorización.
57. Retirar o modificar partes de equipos, vehículos o herramientas sin previa autorización escrita del supervisor inmediato.
58. Distraer, apropiarse, aprovecharse o tomar aun temporalmente para sí dineros o pertenencias de propiedad de la Empresa, de compañeros de trabajo o de terceros. Disponer



de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a RUTA N MEDELLÍN o por está con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.

59. Crear o alterar documentos para beneficio personal.
60. Jugar con las máquinas o vehículos de la empresa.
61. No atender las órdenes o instrucciones impartidas por sus superiores y no prestar la atención debida al trabajo asignado.
62. Utilizar más tiempo del estrictamente indispensable en las consultas médicas a la EPS.
63. Dañar los equipos o vehículos de RUTA N MEDELLÍN por no cumplir las órdenes impartidas.
64. Ejecutar cualquier acto u omisión 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 máquinas, elementos, materiales, edificios, talleres o sitios de trabajo o los bienes propiedad de ésta o de terceros relacionados con ella o confiados a la misma.
65. Crear o fomentar discordias entre los compañeros de trabajo
66. Desatender o negarse a dejar practicar las medidas de control de entrada y salida del personal establecidas por RUTA N MEDELLÍN para impedir daños y sustracciones, siempre que ello no lesione su dignidad.
67. Hacerse anotar tiempo no trabajado.
68. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
69. Tratar mal a los porteros o vigilantes o desacatar sus instrucciones.
70. Instalar cualquier tipo de programa de software que no cumpla con las normas legales en los equipos de RUTA N MEDELLÍN sin previa autorización o realizar cualquier uso indebido a juicio de RUTA N MEDELLÍN de sus equipos de informática.
71. Desinstalar cualquier tipo de software de los equipos de RUTA N MEDELLÍN sin autorización previa.
72. Transportar en condiciones inseguras los elementos que transporta la empresa.
73. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes y entre los compañeros de trabajo.
74. Realizar llamadas entre las diferentes extensiones de RUTA N MEDELLÍN para conversar con los compañeros sobre asuntos diferentes a los relacionados con el trabajo.
75. Generar corrillos y/ o bullicio dentro de las instalaciones de la empresa.
76. Escuchar música a alto volumen en las instalaciones de RUTA N MEDELLÍN durante el horario de trabajo diurno.
77. No cuidar las herramientas de trabajo o las instalaciones locativas o atentar de cualquier forma contra estas.
78. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
79. No utilizar el uniforme entregado como dotación o elementos de protección personal o usarlos parcialmente.
80. Destruir las zonas comunes de la Empresa
81. Llegar tarde a los horarios señalados
82. Salir de la Compañía sin dar previo aviso y sin solicitar permiso a su jefe inmediato.



83. Revelar o suministrar, sin autorización de la Compañía, a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.
84. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación del empleador.
85. Engañar a la Compañía para obtener préstamos de cualquier índole, o hacer mal uso de ellos.
86. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de la Compañía o fuera de ella o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
87. Comer en el lugar de trabajo mientras se está prestando un servicio sin ser autorizado
88. Utilizar los empleados de la empresa, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
89. Brindar mala atención a los usuarios: No contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio
90. Violar las normas de Higiene y Seguridad Industrial; asimismo, las normas de higiene y seguridad y salud en el trabajo.
91. Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por la Compañía.
92. Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de la Compañía o del cliente.
93. Realizar sus actividades en un puesto distinto del asignado.
94. Incumplir lo establecido en el reglamento de uso de Internet de la Compañía durante la jornada de trabajo como fuera de ella.
95. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la Compañía, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo.
96. Instalar cualquier tipo de programa de software que no cumpla con las normas legales en los equipos de RUTA N MEDELLÍN sin previa autorización o realizar cualquier uso indebido a juicio de RUTA N MEDELLÍN de sus equipos de informática.
97. Desinstalar cualquier tipo de software de los equipos de RUTA N MEDELLÍN sin autorización previa.
98. No asistir a reuniones obligatorias, capacitaciones o cualquier actividad programada por el empleador.
99. Las demás prohibiciones contempladas por la ley y en las cuales no pueden incurrir los trabajadores por ser servidores públicos.

**Parágrafo:** El incumplimiento o violación de las obligaciones y prohibiciones que se encuentren en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se considera FALTA GRAVE, por lo tanto justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Capítulo XVII  
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL  
Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**Artículo 90o.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por RUTA N MEDELLÍN constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en RUTA N MEDELLÍN y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 91o.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, RUTA N MEDELLÍN ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva 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 L conveniente.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - 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 RUTA N MEDELLÍN para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Artículo 92o.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las presuntas conductas de acoso laboral y los medios preventivos, se adapta al presente Reglamento Interno de Trabajo lo dispuesto por las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 en donde se señala el siguiente procedimiento:

1. RUTA N MEDELLÍN tendrá un Comité de Convivencia Laboral el cual estará compuesto por un número igual de representantes de RUTA N MEDELLÍN en calidad de empleador y por un número igual de representantes en calidad de los trabajadores de la empresa. Ambos con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; asimismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá como objetivo identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear todas las conductas que puedan llegar a considerarse como acoso laboral, entendiendo a ésta como: *“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

3. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral elegirán por mutuo acuerdo un presidente el cual tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de RUTA N MEDELLÍN las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de RUTA N MEDELLÍN los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

4. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral elegirán por mutuo acuerdo un secretario el cual tendrá las siguientes funciones:

- 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.

- 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.
- 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.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- 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.

5. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada 3 meses 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. RUTA N MEDELLÍN garantizará un espacio físico en sus instalaciones para llevar a cabo dichas reuniones.

6. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

- En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de RUTA N MEDELLÍN las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa
- 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.

7. El período de conformación del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años a partir de la conformación.

8. El Comité de Convivencia Laboral se rige por el presente Reglamento Interno de Trabajo, la ley 1010 de 2006, el Reglamento propio del Comité de Convivencia Laboral de RUTA N MEDELLÍN, las disposiciones de las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**Artículo 93o.** Para el correcto funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral se entenderán como **modalidades de acoso laboral:**

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.

**Artículo 94o. conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia **repetida y pública** de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**Artículo 95o. Conductas que no constituyen acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:



- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**Parágrafo.** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

## Capítulo XXI

### TELETRABAJO

**Artículo 96o.** El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre la Compañía RUTA N MEDELLÍN y los TELETRABAJADORES, en el momento en que RUTA N disponga implementarlo por medio de la respectiva política.

**Artículo 97o. Teletrabajo y teletrabajador.** Para efectos del presente reglamento el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

**Artículo 98o.** El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

**Artículo 99o. Vinculación del teletrabajador.** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**Parágrafo.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la compañía, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

**Artículo 100o.** La Compañía RUTA N MEDELLÍN debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la Compañía.

**Artículo 101o.** El teletrabajador estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

- a. En los computadores asignados por la Compañía RUTA N MEDELLÍN, sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por dicho Empleador, o adquiridos legalmente por la Compañía.
- b. Los computadores asignados por la Compañía RUTA N MEDELLÍN sólo podrán ser utilizados por los teletrabajadores y en las labores asignadas.
- c. Los teletrabajadores no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de la Compañía RUTA N MEDELLÍN o de un tercero.
- d. Almacenar únicamente información de la Compañía RUTA N MEDELLÍN
- e. No dar a conocer a nadie la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de, digitar claves que no sean las asignadas o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información, no acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
- f. Utilizar la red de Internet dispuesta por la Compañía RUTA N MEDELLÍN Tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.
- g. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por la Compañía RUTA N MEDELLÍN Únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- h. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de la Compañía RUTA N MEDELLÍN o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya

suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Compañía RUTA N MEDELLÍN o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

i. De igual forma el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la Compañía RUTA N MEDELLÍN Que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.

j. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la Compañía RUTA N MEDELLÍN Lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

k. El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

**Artículo 102o.** Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

**Artículo 103o.** Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de la Compañía RUTA N MEDELLÍN al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**Artículo 104o.** Las obligaciones de la Compañía RUTA N MEDELLÍN y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, la Compañía deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la Compañía.

**Artículo 105o.** Las Administradoras de Riesgos Laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y a la Compañía RUTA N MEDELLÍN

**Artículo 106o.** La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través de la Compañía RUTA N MEDELLÍN, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Trabajo, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la Compañía o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

**Artículo 107o.** La Compañía RUTA N MEDELLÍN Deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

**Artículo 108o.** Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

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

En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por la Compañía RUTA N MEDELLÍN

**Artículo 109o.** De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el teletrabajo en la Compañía RUTA N MEDELLÍN

1. El programa de teletrabajo tendrá los siguientes objetivos:

- A. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- B. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.

- C. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- D. Disminuir el ausentismo laboral.
- E. Mejorar los procesos laborales en la Compañía RUTA N MEDELLÍN
- F. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:

- A. Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.
- B. Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
- c. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

**Artículo 110o.** Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento Interno de Trabajo de RUTA N MEDELLÍN y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

## Capítulo XXII

### CONFIDENCIALIDAD

**Artículo 111o.** Toda la información que el trabajador llegue a conocer en razón de su trabajo, relacionada con sus procesos productivos, sus productos, avances tecnológicos, acuerdos con proveedores, esquemas de precios, esquemas de comercialización, y en general, cualquier información de la que sea titular la empresa, sus compañías filiales, clientes o proveedores utilizada en el desarrollo del objeto social de la empresa, será información obtenida por el privilegio del cargo, y por tanto deberá ser tratada como confidencial de manera indefinida y hasta tanto la misma deje de ostentar dicho carácter.

**Artículo 112o.** Se establece como falta grave que da lugar a la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo por parte de la empresa, el uso indebido a favor de cualquier persona natural o jurídica distinta de la empresa, el tráfico de la misma, la entrega sin autorización de su titular sin que medie orden de autoridad legítima, su filtración, comercialización, y en general cualquier conducta que ponga en riesgo el nivel de confidencialidad que dicha información ostenta.

**Artículo 113o.** La información confidencial a la que tenga acceso el trabajador sólo podrá ser utilizada para que el trabajador realice las actividades propias de las funciones a su cargo en el marco de la relación laboral que se configura. En consecuencia, el trabajador tomará todas las medidas necesarias para que la información no llegue a manos de terceros, ajenos a su equipo de trabajo bajo ninguna circunstancia y se obliga a no utilizarla para ningún objeto diferente al de adelantar tareas para el desarrollo de la compañía. Igualmente, en caso de recibir de manera física o electrónica información, se compromete a devolverla, tan pronto como termine la labor encomendada o en el momento en que RUTA N MEDELLÍN lo solicite, sin necesidad de requerimiento judicial, junto con la confirmación escrita de que la misma no ha sido copiada ni reproducida y de que no tiene en su poder copia alguna de la misma.

**Artículo 114o:** Las obligaciones de no revelar información confidencial y las restricciones para su utilización no existirán o cesarán cuando: (i) el trabajador la conozca antes de que le sea revelada por la empresa, siempre que las hubiere obtenido libre de cualquier restricción y sin violar el presente contrato de trabajo; (ii) el trabajador la genere o desarrolle en forma independiente, sin violar el presente contrato de trabajo; (iii) el trabajador la reciba lícitamente de otra fuente que tenga derecho de proporcionarla, siempre que la reciba libre de cualquier restricción y sin violar el presente contrato de trabajo; (iv) la información se haya convertido en información de dominio público, sin haberse producido incumplimiento del contrato de trabajo por el trabajador y (v) la información sea divulgada por el trabajador para cumplir con un requerimiento legal de una autoridad competente, pero en tal caso deberá informar de tal hecho a la empresa, antes de su divulgación, de tal forma que esta tenga la oportunidad de defenderla, limitarla o protegerla, quedando en todo caso el trabajador, obligado a alegar oportuna y debidamente el secreto profesional o mercantil para prevenir su divulgación.

## Capítulo XXIII

### PROPIEDAD INTELECTUAL

**Artículo 115o.** Cualquier obra, invención o desarrollo que sean objeto de derechos de propiedad intelectual, realizados en todo o en parte por EL TRABAJADOR en el marco de la relación laboral que entre los mismos se configura, serán de titularidad de RUTA N MEDELLÍN y en este sentido, EL

TRABAJADOR se obliga expresamente a suscribir todos los documentos que sean requeridos para formalizar las cesiones a que haya lugar, con el fin de transferir los derechos patrimoniales que resulten de su titularidad a favor de RUTA N MEDELLÍN, en virtud de lo cual declara, acepta y autoriza que RUTA N MEDELLÍN adquiere el derecho de propiedad de la obra, invención, producto o desarrollo derivado de la ejecución de sus funciones y en consecuencia, podrá utilizarlo a su arbitrio, facultad que implica el derecho a la reproducción, desarrollo posterior, comunicación, comercialización, distribución y en general cualquier acto que implique la utilización.

**Artículo 116o.** EL TRABAJADOR no podrá hacer uso de la obra, invención, producto o desarrollo, de la ejecución de sus funciones, en personas diferentes a RUTA N MEDELLÍN ni para fines diferentes a los establecidos. De esta manera, EL TRABAJADOR podrá ser requerido en cualquier momento por RUTA N MEDELLÍN durante la vigencia de la relación laboral o aún después de finalizada la misma y sin necesidad de previo aviso, para efectuar a favor de esta última la cesión de derechos patrimoniales a que haya lugar.

**Artículo 117o.** EL TRABAJADOR únicamente podrá ceder la parte de la propiedad que ostente sobre los derechos patrimoniales a RUTA N MEDELLÍN o a otra entidad o persona natural o jurídica, previa autorización de esta última, en virtud de convenios o acuerdos por ésta suscritos para tales fines, so pena de indemnizar a RUTA N MEDELLÍN por cesiones efectuadas más allá del consentimiento de RUTA N MEDELLÍN.

**Artículo 118o.** EL TRABAJADOR se obliga a dar cumplimiento de todas las disposiciones legales en materia de derechos de propiedad intelectual. Asimismo, se establece que cualquier artículo o reporte técnico o académico que vaya a ser sometido a publicación y que muestre resultados específicos relacionados con los aportes intelectuales de EL TRABAJADOR en obras, invenciones, productos o desarrollos derivados de la ejecución de sus funciones, debe ser revisado y aprobado por RUTA N MEDELLÍN previamente a su divulgación. Finalmente, EL TRABAJADOR gozará del derecho moral de mención en los términos de la ley.

## Capítulo XXIV

### PUBLICACIONES

**Artículo 119o.** El Empleador publicará en cartelera de RUTA N MEDELLÍN el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.



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

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente

**Parágrafo:** El empleador debe publicar 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. (Ley 1429 de 2010)

## Capítulo XXV

### VIGENCIA

**Artículo 120o.** El presente reglamento entrará a regir en la fecha señalada en la Circular Informativa anexa a este Reglamento.

## Capítulo XXVI

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 121o.** 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.

