AQUILEO ROBERTO MANOTAS S
ABOGADO
UNIVERSIDAD LIBRE
Oficina Cra 64 No 94-108 Cel 3008053327 e.mail aquileomanotas@yahoo.com

Señor
JUEZ 2º CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD - ATLANTICO
Palacio de Justicia Carrera 20 No 21-26 Piso 2o
E. S. D.

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 2021-0103
Demandante: Karen Paola Pertúz Sanjuan
Demandado: Transportes Lolaya Ltda

AQUILEO ROBERTO MANOTAS SANTIAGO, mayor de edad, portador de la cédula de ciudadanía No 7.426.852 expedida en Barranquilla, abogado titulado con tarjeta profesional No 74348 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi condición de mandatario de la sociedad demandada Transportes Lolaya Ltda, con NIT 890.101.414-9 que tiene domicilio en el Municipio de Soledad - Atlántico, en la carrera 5A No 51-35, calidad que fue acreditada con el respectivo poder otorgado por el Representante Legal de Transportes Lolaya Ltda, señor Carlos Alfredo Parra Sánchez, quien es mayor de edad, con domicilio en la ciudad de Barranquilla, el cual fue remitido al despacho mediante correo del día 27 de abril de 2021 junto con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Barranquilla, encontrándome dentro de los términos legales, procedo a contestar la demanda en los siguientes términos:

EN CUANTO A LOS HECHOS

Al hecho 1o: Es cierto, por cuanto así está identificada la demandante en el contrato laboral.

AQUILEO ROBERTO MANOTAS S
ABOGADO
UNIVERSIDAD LIBRE
Oficina Cra 64 No 94-108 Cel 3008053327 e.mail aquileomanotas@yahoo.com

Al hecho 2º: Es cierto,

Al hecho 3: Es cierto.
Al hecho 4: Es cierto parcialmente, tal como lo paso a explicar a continuación: Efectivamente el contrato fue suscrito por el término de tres meses iniciándose éste el día 3 de febrero de 2018 hasta el día 2 de mayo de 2018. A continuación se prorrogo por primera vez el día 3 de mayo de 2018 hasta el día 2 de agosto de 2018. Por segunda vez se prorrogo desde el día 3 de agosto de 2018 hasta el día 2 de noviembre de 2018 y por tercera vez se prorrogo desde el día 3 de noviembre de 2018, pero estando en vigencia esta prórroga, el Representante Legal de la sociedad Transportes Lolaya Ltda mediante comunicación de fecha diciembre 20 de 2018 la cual fue recibida por la demandante en esa misma fecha, le informa que le da por terminado por justa causa su contrato de trabajo.

Al hecho 5: No es cierto. A la demandante se le dio por terminado su contrato de trabajo por justa causa, tal como quedo explicado en forma detallada en la comunicación de fecha 20 de diciembre de 2018, comunicación que fue recibida por la demandante en esa misma fecha.

Al hecho 6: No es cierto. El contrato de trabajo se prorrogo por tres períodos, iniciándose el primero el día 3 de mayo de 2018, pero la última prórroga que debía terminar el 2 de febrero de 2019 no culmino, por cuanto a la demandante el día 20 de diciembre de 2018 se le dio por terminado su contrato de trabajo por justa causa, por unos hechos graves que fueron investigados en su momento, tal como quedó explicado en la respectiva comunicación.

Al hecho 7: No es cierto. El salario devengado por la demandante es el que se encuentra contemplado en la liquidación de sus prestaciones sociales, la que le fue comunicada en su oportunidad y que adjuntare a esta contestación.

Al hecho 8: Es cierto,

Oficina Cra 64 No 94-108 Cel 3008053327 e.mail aquileomanotas@yahoo.com

Al hecho 9: No es cierto. La terminación del contrato se debió a una justa causa, la cual lee fue explicada ampliamente a la demandante en comunicación del día 20 de diciembre de 2018.

Al hecho 10: No es cierto. A la demandante no se le adeuda suma alguna por cuanto la terminación del contrato se dio por justa causa, que así se probara en su momento procesal.

Al hecho 11: No es cierto. A la demandante no se le deben salarios moratorios, por cuanto la demandante se le dio por terminado su contrato de trabajo por justa causa, tal como se le comunico en comunicación de fecha 20 de diciembre de 2018, después de habérsele adelantando una investigación disciplinaria.

Al hecho 12: No es cierto. El auxilio de transporte le fue incluido a la demandante al momento en que le liquidaron las prestaciones sociales y así le fue comunicado en su momento, para ello se adjuntaran documentos de la liquidación de sus prestaciones sociales.

Al hecho 13: No es cierto. La empresa le adelantó proceso disciplinario a la demandante, proceso que culmino y que dio lugar a la terminación del contrato por justa causa, habiéndose comprobado el incumplimiento de la demandante de sus obligaciones claramente contempladas en el Reglamento Interno de la Empresa.

EN CUANTO A LAS PRETENSIONES

Me opongo a las pretensiones reclamadas por la parte actora, porque no le asiste el derecho invocado y especialmente por las siguientes razones:
El contrato inicial fue por tres meses. A partir de su vencimiento, esto es, el día 2 de mayo de 2018 fue prorrogado en forma sucesiva así:
Primera prórroga por tres meses del 3 de mayo de 2018 al 2 de agosto de 2018.

AQUILEO ROBERTO MANOTAS S
ABOGADO
UNIVERSIDAD LIBRE
Oficina Cra 64 No 94-108 Cel 3008053327 e.mail aquileomanotas@yahoo.com

Segunda prórroga por tres meses del 3 de agosto de 2018 al 2 de noviembre de 2018.

Tercera prórroga por tres meses del 3 de noviembre de 2018 al 2 de febrero de 2019; pero esta prórroga no llego a su final por cuanto a la demandante se le abrió proceso disciplinario el día 6 de diciembre de 2018 por unos hechos irregulares en el recaudo de unos dineros, proceso que culminó el día 20 de diciembre de 2018 cuando mediante comunicación de fecha 20 de diciembre de 2018 se le dio por terminado su contrato laboral por justa causa.

La demandante fue debidamente liquidada, pagándosele las cesantías y demás prestaciones sociales a que tenía derecho hasta la fecha de terminación del contrato.

Ahora bien contra las pretensiones invocadas por la demandante, relaciono las siguientes excepciones de mérito:

1. PAGO DE LA OBLIGACIÓN:

A la demandante se le pagaron en forma oportuna y completa sus cesantías y demás prestaciones sociales que tenía derecho por el tiempo laborado y hasta el momento en que se le dio por terminado su contrato de trabajo, tal como se demuestra con la respectiva liquidación de la cesantía y demás prestaciones sociales que se aportan.

2. COMPENSACIÓN

Enseña el artículo 1625-5 del Código Civil que una forma de extinguir las obligaciones es a través del pago de las mismas.

Por ello solicito al señor juez que ordene compensar aquellas sumas que resulten liquidadas a favor de la demandante, con las que la demandada por compensación de prestaciones, por error o descuido o doble liquidación, hubiere pagado en exceso a la demandante.

AQUILEO ROBERTO MANOTAS S
ABOGADO
UNIVERSIDAD LIBRE
Oficina Cra 64 No 94-108 Cel 3008053327 e.mail aquileomanotas@yahoo.com

El artículo 1715 del Código Civil aplicable en virtud del principio de integración analógica de la ley en estos asuntos, dispone que la compensación opera por el solo ministerio de la ley y aun sin el consentimiento de los deudores. Y ambas deudas se extinguen recíprocamente hasta la concurrencia de sus valores. Deberá entonces el señor Juez dar por probadas las compensaciones que resultaren procedentes entre demandante y demandado.

3. PRESCRIPCIÓN:
Solicito se declaren prescritas todas aquellas obligaciones laborales y prestacionales emanadas de la relación laboral, que existieron entre demandante y demandada y con respecto de las cuales por acción del transcurso del tiempo se estructura la prescripción como fenómeno extintivo de las prestaciones sociales y obligaciones cuyo pago se reclaman en la demanda, de conformidad con el código sustantivo del trabajo y el código de procedimiento laboral.

4. COBRO DE LO NO DEBIDO:
Ciertamente a la demandante se le pagaron sus cesantías y demás prestaciones sociales en forma oportuna y de manera completa, tal y como se demuestra con la respectiva liquidación aceptada por la demandante, lo que me permite inferir que a la demandante se le pago lo que por ley se le debía hasta el momento de la relación laboral, cuando la empresa optó por dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa. Por obvias razones entonces, a partir de ese momento a la empresa no le asistía ninguna obligación laboral con el trabajador, por cuanto el contrato se había dado por terminado a partir del día 20 de diciembre de 2018.

5. BUENA FE POR PARTE DE MI ASISTIDA.
Mi asistida obro de buena fe, siempre ha actuado así con sus trabajadores y contratistas pagándole lo adeudado dentro de los términos de ley.

6

AQUILEO ROBERTO MANOTAS S
ABOGADO
UNIVERSIDAD LIBRE
Oficina Cra 64 No 94-108 Cel 3008053327 e.mail aquileomanotas@yahoo.com

6. MALA FE POR PARTE DE LA DEMANDANTE.

La parte demandante actuó de mala fe, al argumentar hechos inexistentes y a reclamar pagos no adeudados.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento el ejercicio de mi defensa en las siguientes normas; artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 3°, artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 5°, artículo 104 i siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

MEDIOS DE PRUEBAS

Solicito señor Juez, se decreten, practiquen y se tengan como pruebas las fotocopias aportadas, las cuales fueron tomadas de la hoja de vida del ex – trabajador y entregadas al suscrito para aportarlas a la demanda.

DOCUMENTALES

1. Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año No 22295417, suscrito el día 3 de febrero de 2018 entre Transportes Lolaya Ltda y Karen Paola Pertúz Sanjuan.
2. Circular normativa 001 de fecha febrero 16 de 2018 en la que se le imparten instrucciones a los cajeros entre ellos a Karen Paola Pertúz Sanjuan, acerca del procedimiento de los cierres de caja.
3. Comunicación en la que se le hace entrega del Reglamento Interno de Trabajo a la trabajadora en ese entonces Karen Paola Pertúz Sanjuan.
4. Liquidación de las cesantías y demás prestaciones sociales.
5. Reglamento Interno de Trabajo.
6. Copias de la investigación disciplinaria adelantada en su momento a Karen Paola Pertúz Sanjuan, que derivo en la terminación del contrato de Trabajo.
7. Carta de fecha diciembre 20 de 2018 dirigida a la trabajadora Karen Paola Pertúz Sanjuan, a través de la cual se le dio por terminado el contrato de trabajo, debidamente recibida por la trabajadora en la misma fecha.

AQUILEO ROBERTO MANOTAS S
ABOGADO
UNIVERSIDAD LIBRE
Oficina Cra 64 No 94-108 Cel 3008053327 e.mail aquileomanotas@yahoo.com

TESTIMONIALES

Solicito se recepcione el siguiente testimonio:
A KAREN DEL CARMEN GARCIA ANGULO, auditora de Transportes Lolaya Ltda, quien rindió el informe de las anomalías que dieron origen a la investigación disciplinaria contra la trabajadora Karen Paola Pertúz Sanjuan, quien puede ser citada en la empresa Transportes Lolaya de la carrera 5ª No 51-35 Barrio Prado de Soledad – o al correo contador@lolaya.com.co por cuanto en la actualidad es la auditora, para que deponga acerca de todo lo concerniente a los hechos de la demanda y a la investigación disciplinaria que se adelantó en su momento contra la hoy demandante Karen Paola Pertúz Sanjuan.

ANEXOS

- Copia del poder otorgado por el Representante Legal de la sociedad Transportes Lolaya Ltda, el cual fue remitido desde el correo de Transportes Lolaya Ltda contador@lolaya.com.co al despacho de su señoría, mediante correo de fecha martes 27 de abril de 2021 a la hora de las 11:03, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto 806 de 2020.
- Copia del correo de donde fue enviado el poder al despacho de su señoría.
- Copia del certificado de la Cámara de Comercio de Barranquilla, que también fue remitido al despacho del Juzgado junto con el poder arriba aludido.

NOTIFICACIONES

Mi poderdante, en la carrera 5ª No 51-35 Bario Prado en Soledad – Atlántico o en el correo contador@lolaya.com.co.
La demandante en la calle 51 No 2E-40 Barrio San Vicente de Soledad o en el correo karenp0414@gmail.com, datos éstos obtenidos de la demanda.
El suscrito en su oficina de la carrera 64 No 94-108 en Barranquilla o en el correo aquileomanotas@yahoo.com
Del señor Juez,

AQUILEO ROBERTO MANOTAS S
C.C. No 7.426.852 de Barranquilla
T.P 74348 del C.S. de la J.

22295417

8

SIEMPRE AL DÍA!

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

NOMBRE EMPLEADOR: Transportes Iolaya Ltda	DIRECCIÓN EMPLEADOR: Calle 73 B # 41-47.
NOMBRE TRABAJADOR: Karen Paola Pertuz Sanjuan	DIRECCIÓN TRABAJADOR: Calle 51 # 2E-70
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD: Barranquilla 4 Mayo 1990	CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR: Cajera.
SALARIO ORDINARIO / INTEGRAL ( ) ( ) — VALOR $ 787.401	VALOR EN LETRAS: Setecientos ochenta y siete mil cuatrocientos un peso
PERIODOS DE PAGO: Quincenales	FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES: 3 Febrero/18
LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES: Barranquilla	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR: Barranquilla.
TÉRMINO INICIAL DEL CONTRATO: 3 meses	VENCE EL DÍA: 2 May/18

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes; b) a prestar sus servicios en forma exclusiva a EL EMPLEADOR, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado en el encabezado del presente documento, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. **PARÁGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO.** Dentro del salario ordinario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T De igual manera se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VIII del C.S.T. **PARÁGRAFO SEGUNDO: SALARIO INTEGRAL.** En la eventualidad en que EL TRABAJADOR devengue salario integral, se entiende de conformidad con el numeral 2 del artículo 132 del C.S.T., subrogado por el artículo 18 de la ley 50/90, que dentro del salario integral convenido se encuentra incorporado el factor prestacional de EL TRABAJADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. De igual manera se conviene y aclara que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable integral, se entenderá que dentro de las sumas reconocidas se encuentra incorporado el factor prestacional de EL TRABAJADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. El salario integral acordado además de retribuir la remuneración ordinaria, remunera y compensa todo recargo por trabajo extraordinario, nocturno, dominical o festivo, primas de servicios legales o extralegales, cesantía e intereses a la cesantía, subsidios y suministros en especie, incidencia prestacional de eventuales viáticos y en general toda prestación o acreencia legal o extralegal derivada del contrato, con excepción de las vacaciones. **PARÁGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte, vestuario, auxilios en dinero o en especie o bonificaciones ocasionales, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales, y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales y pago de aportes parafiscales de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96. Para efectos del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración de conformidad con lo señalado en el artículo 30 de la ley 1393 de 2010.

TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO. El término inicial de duración del contrato será el señalado arriba. Si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un período igual al inicialmente pactado. Por tratarse de un contrato a término fijo inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo nocturno, suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, a EL EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

QUINTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señalados por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, sin que ello se considere como una desmejora en las condiciones laborales de EL TRABAJADOR. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibídem.

SEXTA: PERÍODO DE PRUEBA. La quinta parte de la duración inicial del presente contrato se considera como período de prueba, sin que exceda de dos (2) meses contados a partir de la fecha de inicio, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período y sin previo aviso, sin que se cause el pago de indemnización alguna. En caso de prórrogas del presente contrato, se entenderá que no hay nuevo período de prueba.

SÉPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Art. 62 del C.S.T., modificado por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instructivos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integral del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves, la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.

OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Las partes acuerdan que todas las invenciones, descubrimientos y trabajos originales concebidos o hechos por EL TRABAJADOR en vigencia del presente contrato pertenecerán a EL EMPLEADOR, por lo cual EL TRABAJADOR se obliga a informar a EL EMPLEADOR de forma inmediata sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. El TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para transferir la propiedad intelectual a EL EMPLEADOR cuando así se lo solicite. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de derechos de autor y lo estipulado anteriormente, las partes acuerdan que el salario devengado contiene la remuneración por la transferencia de todo tipo de propiedad intelectual, razón por la cual no se causará ninguna compensación adicional.

LEGIS Todos los derechos Reservados

© LEGIS, prohibida toda reproducción total o parcial, sin la expresa autorización escrita de LEGIS, bajo cualquier medio conocido o por conocer, so pena de las sanciones civiles y penales establecidas en la Ley autoral.

7 702124 010950

Continúa al dorso

09

NOVENA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por EL EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante. Tales como el horario de trabajo, el lugar de prestación del servicio y el cargo o diferentes funciones, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 3° de la ley 50/90. Los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio de EL TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

DÉCIMA DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales, y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 28 de la ley 789/02, norma que modificó el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya la última dirección registrada en su hoja de vida.

UNDÉCIMA. EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo las que formarán parte integral de este contrato. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

CIUDAD: _____ FECHA: _____

CLÁUSULAS ADICIONALES

EL EMPLEADOR _____ EL TRABAJADOR Karen Pertuz Sanjuan.

C.C. ó NIT. _____ C.C. Nº 1.143.119.710.

TESTIGO _____ TESTIGO _____

C.C. Nº _____ C.C. Nº _____

NOTA: Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectúe la modificación.

NOTA ESPECIAL: Salario Integral. En el caso de pactar un salario integral, debe apreciarse que el mismo en ningún caso puede mensualmente ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más un porcentaje adicional de por los menos el treinta por ciento (30%) de dicho salario, que constituye el factor prestacional.

Las partes pueden pactar cláusulas adicionales o diferentes en el espacio indicado. Estas cláusulas pueden referirse, entre otros, a los siguientes aspectos:

1. Cambio en jornadas de trabajo:

a. Turnos de trabajo sucesivos: Es una jornada especial creada por la ley 50/90 y ampliada por la ley 789/02, para actividades sin solución de continuidad. Comprende una jornada de treinta y seis (36) horas semanales. Para este evento se puede emplear la siguiente cláusula de jornada de trabajo: "Las partes acuerdan que EL TRABAJADOR laborará en turnos de trabajo sucesivos que no excedan de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. Para estos turnos no habrá lugar al pago de recargo nocturno ni de remuneración especial por dominicales o festivos, pero el salario siempre corresponderá a la jornada ordinaria de trabajo. Por cada turno en dominical o festivo, EL TRABAJADOR tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado. Esta cláusula deroga y reemplaza la cláusula QUINTA del presente contrato".

b. Jornada de trabajo flexible: Es una jornada especial creada por el art. 51 de la ley 789/02, que permite la distribución de la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas como máximo en seis (6) días a la semana, en turnos diarios flexibles, que pueden ser diferentes. Para este evento se puede emplear la siguiente cláusula: "Las partes acuerdan que EL TRABAJADOR laborará conforme lo permite la jornada flexible contenida en el artículo 51 de la ley 789/02, en una jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas durante seis (6) días a la semana, en los turnos y horarios que EL EMPLEADOR determine unilateralmente y en forma anticipada, cuya duración diaria no podrá ser inferior a cuatro (4) horas continuas, ni superior a diez (10) horas y sin que haya lugar al pago de recargos por trabajo extraordinario siempre y cuando no se exceda el promedio de las cuarenta y ocho (48) horas semanales en la jornada ordinaria de 06:00 a.m. a 10:00 p.m."

2. Definición de pagos no salariales: De conformidad con la ley 50/90, es posible pactar en forma particular y especial que determinados beneficios o auxilios acordados entre las partes, no tengan carácter de salario, en dinero o en especie, tales como primas extralegales de servicios y/o de navidad. En este caso la cláusula podría quedar así: "Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales, y cotizaciones a la seguridad social. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes:"

Tipo de beneficio	Cuantía
_____	$_____
_____	$_____
_____	$_____

3. Valoración del salario en especie: La ley 50/90 ordena valorar expresamente en todo contrato de trabajo la parte de la remuneración que corresponda a salario en especie, para lo cual se debe elaborar la cláusula pertinente. En todo caso este concepto no puede cubrir más del 50% de la totalidad del salario o más del 30% cuando EL TRABAJADOR devengue el salario mínimo legal. La cláusula podría redactarse así: "El suministro de _____ se valora como salario en especie en la suma de $_____".

10

SISTEMA INTEGRADO DE NOMINA
COMPROBANTE DE PAGO -PRESTACIONES SOCIALES

EMPRESA : TRANSPORTES LOLAYA LTDA
LAPSO : 201812 DICIEMBRE DE 2018
DOCUM : LC-001321 LIQUIDACION CONTRATO FECHA : 20181220

Empleado : 1,143,119,710 PERTUZ SANJUAN KAREN Sueldo Basico Diario : 26,246.70
Fecha Ingreso : 2018/02/03 Fecha de liquidacion : 2018/12/20 Fecha ult. Aumento : 20180203
Contrato hasta : 2019/02/02 Clase contrato : Normal Regimen laboral : Ley 50
Costo : 1003 001 GERENCIA OPERATIVA TRANSPORTES LOLAYA LTDA Salario Integral :No
Motivo de liquidacion : TERMINACION DE CONTRATO Cargo : CAJERO

"CESANTIAS"

Acumulado	: Desde : 2018/02/03	Total Dias :	318.00	Base Diaria :	8,240,854.00
	Hasta : 2018/12/20	No Laborados :	3.00	Total Variable :	2,552,163.00
Periodo cancelado:	Desde : 2018/02/03	Total Dias :	318.00	Base Diaria :	37,289.17
	Hasta : 2018/12/20	No Laborados :	3.00	Dias a liquidar:	26.250000

Valor Bruto: $ 978,841.00 Valor neto: $ 978,841.00

Valor a Pagar Cesantias : $ 978,841.00
Valor a Pagar Intereses : $ 103,757.00

Valor Cesantia/Intereses : $ 1,082,598.00

"PRIMAS"

Fecha de Ingreso	:2018/07/01	Total Dias	170.00	Base Diaria :	4,435,491.00
Fecha de Liquidacion	:2018/12/20	No Laborados	0.00	Total Variable :	1,213,415.00
Periodo cancelado:	Desde : 2018/07/01	Total Dias :	170.00	Base Diaria :	36,324.80
	Hasta : 2018/12/20	No Laborados :	0.00	Dias a liquidar:	14.166667

Valor Vacaciones : -$ 27,224.00

"VACACIONES"

Fecha de Ingreso	:2018/02/03	Total Dias	318.00	Dias pagados :	15.0000
Fecha de Liquidacion	:2018/12/20	No Laborados	3.00	Dias por pagar :	14.50000010
Periodo cancelado:	Desde : 2018/02/03	Total Dias :	318.00	Base Diaria :	26,246.70
	Hasta : 2018/12/20	No Laborados :	3.00	Dias a liquidar:	14.50000010

Valor Vacaciones : $ 344,488.00

TOTAL GENERAL : $ 1,399,862.00

DEVENGOS

CONCEPTO	VALOR
030 CESANTIAS	$ 978,841.00
031 INTERESES SOBRE CESANTIAS	$ 103,757.00
032 PRIMAS	-$ 27,224.00
035 VACACIONES	$ 344,488.00
TOTAL DEVENGOS	$ 1,399,862.00

TOTAL A PAGAR : $ 1,399,862.00

SON: UN MILLON TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y DOS PESOS ML

SUSCRITO EMPLEADO HACE CONSTAR QUE EN ESTA FECHA HA RECIBIDO DE LA EMPRESA EL VALOR CORRESPONDIENTE A LA LIQUIDACION DE LA(S) PRESTACION(ES) AQUÍ DETALLADA(S) DE ACUERDO A LOS DATOS DE ESTE COMPROBANTE.

Aprobado

x Karen Pertuz
Recibi Conforme C.C # 1143119710

Elaborado Por

Revisado Por

TRANSPORTES LOLAYA LTDA

NIT. 890.101.414-9

1.143.119.710	**PERTUZ SANJUAN KAREN PAOLA**		SUELDO	$	787,401
Nomina	**16 - 20 DICIEMBRE /18**		TRANSP	$	88,211
	Horas				
SUELDO	40	$ 131,234			
AUXILIO DE TRANSPORTE		$ 14,702			
APORTE PENSION			$ 7,087		
APORTE SALUD			$ 7,087		
		$ 145,936	$ 14,174		

NETO PAG $ 131,762

Recibido:

x Karen Pertuz

Elaborado	Aprobado	Contabilidad
_____	_____	_____

12

CIRCULAR NORMATIVA No, 001-02-16-18

PARA: CAJEROS (KAREN GARCIA, KAREN PERTUD, MARIA CAMILA DIAZ) Diego Guzman
AUDITOR DE CAJA UNICA (ALFREDO PARRA U.) Adriana Parra

A continuación relaciono algunas recomendaciones a tener en cuenta al momento de presentar los cierres de Caja y el cierre general de caja:

1. Los cierres de caja deben ir firmados y con el sello por el respectivo de cajero responsable .
2. Los desembolsos o pagos en efectivo que se realicen deben ir soportados por un recibo de caja donde se especifique claramente la suma, el concepto y quien lo autoriza. Por ejemplo se paga un salario a un conductor: Se coloca el nombre, Pedro Perez década del 1 al 10 de Febrero del 2.018 y lo autoriza XXXX.
3. Cuando efectúen cambios de cheques por Caja Unica, es importante que el cheque sea cruzado, y tomar una fotocopia del cheque y enviarlo al Dpto Contabilidad para que ese cheque sea nuevamente consignado. Igualmente se debe colocar el No. Del cheque el valor el beneficiario y el banco, y quien autoriza el cambio.
4. En cuanto al pago de las nominas de conductores, subsidios de transporte, primas, 12% de intereses de cesantías, etc. En lo posible entregar los dineros completos y no fraccionados para que no hayan equivocaciones y si entregue demás o de menos a la persona encargada de realizarlos. En cuanto a estas entregas de dinero el Auditor debe ser la persona encargada de entregar este dinero a la persona encargada y verificar que este completo.
5. La persona encargada de recibir los dineros para pagos de nominas, subsidios de transporte, primas, 12% de intereses, etc. Debera firmar el recibo por este dinero y especificar en el el concepto y el termino. Por ejemplo: Pago de década del 1 a 10 de Febrero/ 18 a conductores, Pago subsidio de transporte mes Enero/18. Etc.
6. Los pagos en efectivos a terceros solo deben ir autorizados por el Gerente a través de llamada o autorización por escrita mediante correo.
7. Los cierres deben ir con letra legible y sin enmendaduras.
8. Los cajeros se hacen responsables por los faltantes asi es importante velar por que los dineros recibidos cuadren con el cierre de caja de cada turno.
9. En cuanto al recibo del pago por parte de los Lavadores deben especificar el nombre del Lavador que realiza el pago.
10. El Auditor deberá estar pendiente de devolución de los dineros a caja cuando la persona encargada de realizarlos los pagos de década, subsidios de transportes, primas, etc. haya terminado de pagar y si quedan algunos por pagarles deberá

12 bis

efectuar la devolución de los dineros, anexando fotocopia de la lista de las personas que quedaron pendientes de pagar. Se fijara el plazo de 2 días para que ella realice el pago a estos conductores. Si por algún motivo estos no se acercan este dinero será devuelto a la caja nuevamente. Y se le realiza un recibo por esta suma. El Auditor deberá verificar que el dinero entregado corresponda a las personas que no se les efectue el pago.

Favor tomar atenta nota de estas recomendaciones para tener un manejo de caja sano y sin incovenientes a futuro.

Atentamente,

CARLOS PARRA SANCHEZ
Gerente.

Ramon Garcia A
Cajera

Alfredo Junior Parra U.

Karen Pertuz Sanjuan
Cajera.

Adriana Parra U

Diego Guzman

13

Barranquilla, ___ de _____de

Señor:

Ciudad

Se le hace entrega del reglamento interno de trabajo de la empresa `para que tenga el conocimiento de los procedimientos. normas, obligaciones que usted debe cumplir y los derechos que tiene como empleado de esta entidad.

A la vez se le informa que se encuentra publicado e las todas las instalaciones expuesto a la vista de todos los empleados para mejor entendimiento y cumplimiento.

Entrega:

Recursos Humanos

Recibe:

Karen Pertuz Sanjuan

Empleado

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

TRANSPORTES LOLAYA LTDA.

CAPITULO I

SOMETIMIENTO DE EMPRESAS Y TRABAJADORES

ARTICULO 1: *El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa* ***TRANSPORTES LOLAYA LTDA****, domiciliada en la ciudad de Barranquilla en la calle 73B # 41-47, quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se llegaren a celebrar con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, solo pueden ser favorables el trabajador.*

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2*: Quien aspire a tener un cargo en la sociedad* ***TRANSPORTES LOLAYA LTDA*** *debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:*

a) *Fotocopia de cédula de ciudadanía.*

b) *Autorización escrita de la Oficina de Trabajo a solicitud de los padres y a falta de estos el defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años; la autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos para la ley o cuando a juicio del funcionario no haya perjuicio físico ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de (18) años.*

c) *Certificado del último patrono con quién haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.*

d) *Fotocopia de la Licencia Actualizada de Conducción, en caso de requerirse para el cargo.*

e) *Convalidación de títulos y/o tarjeta profesional.*

f) *Además, el aspirante deberá someterse a un proceso psicotécnico establecido por la empresa, para acreditar sus competencias laborales, necesarias para el buen desempeño de las funciones propias del cargo.*

g) *Las demás que en su momento y de acuerdo a la naturaleza del cargo, establezca la empresa para cada caso en concreto.*

h) *Certificados de estudios.*

PARAGRAFO 1. *Recibidos los documentos anteriores la empresa queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato. Adicionalmente, efectuará los exámenes y entrevistas que considere necesarias con el propósito de establecer la competencia del aspirante para desarrollar la labor requerida, al igual que los exámenes médicos ocupacionales que se determinen de acuerdo a la labor a desarrollar.*

PARAGRAFO 2. *Cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la empresa decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo la empresa no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza o a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre resultado de los exámenes y pruebas, ni a dar explicación alguna sobre su determinación.*

ARTICULO 3: *No producen ningún efecto las clausulas del reglamento, que desmejoren las condiciones del trabajo en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.*

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 4º.- *Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (L. 789/2002, art 30).*

Artículo 5º.- *Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimiento equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del trabajo. (L. 188/59, art 2º).*

16

Artículo 6º.- *El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:*

1o.- Nombre de la empresa o empleador.

2º.- Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.

3.- Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél (L. 188/59, art 6º y 7º).

4.- El apoyo del sostenimiento mensual.

5.- Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Artículo 7º.- Cuotas de aprendices en las empresas. *La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje* ***SENA****, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.*

La cuota señalada por el ***SENA*** *deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (L. 789/2002, art 33).*

Artículo 8º.- *Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un salario mínimo mensual vigente.*

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva (L. 789/2002, art 30)

Artículo 9º.- *Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que tenga la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional (L. 789/2002, art 30).*

Artículo 10º.- *El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.*

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 11.- *La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular el 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. (C.S.T, Art 76)*

Artículo 12.- *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. (C.S.T., Art 77 núm. 1º).*

Artículo 13.- *El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.*

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (L. 50/90, Art 7º).

Artículo 14.- *Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuara al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.(C.S.T, Art 80).*

TRABAJADORES ACIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 15: *Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, Art6).*

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16: *las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, así:*

18

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Lunes a viernes	*mañana de 8:00am a 12:00pm.*
	Tarde de 02:00pm a 06:00pm.
Hora de almuerzo:	*12:00 M a 2:00 P.M*
Días sábados:	*8:00 am a 1:30pm*

***PARAGRAFO 1**: Para el personal operativo, auxiliares de ruta, despachadores, facilitadores y control satelital el horario de trabajo será de 8 horas diarias de trabajo y se distribuirá conforme a los turnos y a las necesidades de operación de las rutas, siendo el primer turno a las 5:00am y el último el que inicia a la 1:30 pm.*

***PARAGRAFO 2:** para los conductores el horario de trabajo será de 8 horas diarias de trabajo y se distribuirá conforme al plan de rodamiento, entre las cuales habrá secciones de descanso, no computables dentro de la jornada laboral.*

***PARAGRAFO 3:** cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportiva o de capacitación (L.50/90, art21).*

***PARAFRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE**. (ART51 ley 789/02) modifico el inciso primero del literal c) y d) ART 161 del código sustantivo del trabajo.*

- ***a)** El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante 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 devengara el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal convencional y tendrá derecho a 1 de descanso remunerado.
- ***b)** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidos en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo de 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 6am. A 10pm.*

PARAGRAFO 5: *El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de 2 turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (L.50/90, art 20lit c) (2).*

PARAFRAFO 6: *también estos horarios y jornadas acordadas con los empleados pueden sufrir variaciones en el transcurso del año, a los fenómenos atmosféricos y estaciones de verano e invierno; todos los cambios de horarios y jornadas que se acuerden variar con determinados empleados, deberán constar por escrito.*

Así mismo, ***TRANSPORTES LOLAYA LTDA,*** *con base en las situaciones expuestas anteriormente, podrá contratar personal con horarios y jornadas distintas o cuando se acuerde con personal vinculado variar el horario y jornadas laborales, se cumplirá con el relativo a recargo por trabajo nocturno, dominical, y festivos, lo mismo que con descansos y compensatorios con forme a la orden d la ley.*

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 17: Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6:00 am y las veintidós horas (10:00pm)

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m) y las seis horas (6:00am). L 789/2002 art 25

ARTÍCULO 18: Trab*ajo suplementario o de horas extras, es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (cst, ART 159).*

ARITICULO 19: T*rabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este. (D.13/67, art1).*

ARTICULO 20: *tasas y liquidación de recargos.*

1. *El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre del trabajo diurno con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el articulo 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 antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno u otro (L.50/90, art24).*
5. *El trabajo en domingos y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario (ART 26Num. 1 ley 789/02).*
6. *El trabajo dominical es ocasional, cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario, y el trabajo dominical es habitual, cuando el trabajador labora tres (3) o mas domingos durante el mes calendario (parágrafo 2 art 26 ley 789/02).*

***PARAGRAFO 1: la** empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 de 1965.*

***ARTICULO 21:** La empresa no reconocerá trabajo suplementario de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto.*

***PARAGRAFO 1:** en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.*

Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre el empleador y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

***PARAGRAFO 2: DESCANSO EN EL DIA SABADO**. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementarios o de horas extras.*

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

***ARTICULO 22: Se**rán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales por nuestra legislación laboral.*

1. *Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.*
2. *Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (ley.51/83).*

***PARAGRAFO 1: C**uando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicio en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración de descanso dominical en la proporción al tiempo laborado (ley 50/90, Art 26, Núm. 5).*

PARÁGRAFO 2: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

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

PARAGRAFO 3: *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.*

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

PARAGRAFO 4º: Aviso sobre trabajo dominical. *Cuando se tratare sobre trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe dejar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (S.S.T art 185).*

ARTÍCULO 23: *El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990.(L. 50/90 art 25).*

ARTÍCULO 24*.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (C.S.T, art 178)*

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25: L*os trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art186, núm. 1).*

ARTÍCULO 26: *La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer el*

trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le convendrán las vacaciones (CST, art187).

ARTICULO 27: *Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a remunerarlas (CST, art188).*

ARTÍCULO 28: *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 art 20).*

ARTICULO 29.- *En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.*

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza. (CST, art 190)

ARTÍCULO 30: D*urante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esta devengado el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajo en el año inmediatamente anterior a la fecha que se concedan.*

ARTICULO 31: *La empresa llevara un registro de vacaciones, en el se anotara la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en las que termina y la remuneración de la misma (D: 13/67, art.5).*

PARAGRAFO: *en los contratos a términos fijos inferiores a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborando cualquiera que este sea.*

PERMISOS

ARTÍCULO 32: L*a empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos (2) últimos casos, el numero de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concepción de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:*

En caso de cita médica la empresa le concede dos horas por mes al trabajador, para lo cual debe presentar soporte de asistencia.

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

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso podrá ser de hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (CST, art 57 num.6).

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE L0 REGULAN.

ARTÍCULO 33: *Formas y Libertad de estipulación:*

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

2.- No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del código sustantivo del trabajo y las normas concordantes con esta, cuando un trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de ante mano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías, sus interese, 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 vigentes, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3.- 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%) de dicho salario.

ARTICULO 34: *Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, por periodos mayores (CST, Art. 133).*

ARTICULO 35: *Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuara en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num.1).*

Periodos de pagos

ARTÍCULO 36: *El salario se pagara al trabajador directamente a la persona que él autorice por escrito así:*

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

2.- El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (CST, art. 134).

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 37: *Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva del trabajo e higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.*

ARTÍCULO 38: *Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por las EPS, ARL, a las cuales estuvieren afiliados.*

ARICULO 39: *Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador o quien haga sus veces.*

Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiera al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

El trabajador que sufra un accidente laboral está en la obligación de dar inmediato aviso al Area de Gestión Humana.

El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones por no haber dado al trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 40: *Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.*

PARAGRAFO: *Las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo, deberán comunicarlo de inmediato y por escrito a la Empresa, con el objeto que se puedan hacer efectivas las disposiciones legales, referentes a la protección a la maternidad. En igual forma procederá, cuando ocurra el parto o aborto, si este se presentare. En cualesquier caso, si la trabajadora no diese los avisos indicados en la forma prevista, tal omisión se considera que el empleador no tiene conocimiento de su estado de embarazo, de maternidad efectiva o frustrada, para todos los efectos legales a que haya lugar.*

ARTICULO 41: *Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Higiene y Seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.*

PARAGRAFO: *El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o especifica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Protección Social respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, Art 91).*

ARTICULO 42: *En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuera necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideran necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.*

ARTICULO 43: *En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador a través de su representante, quien*

ordenará la prestación de los primeros auxilios y proveerá la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones légales vigentes.

ARTÍCULO 44: *Todas las empresas las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.*

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 45: *En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a, las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.*

ARTÍCULO 46: Transporte Lolaya Ltda*, tiene afiliados a sus trabajadores a los sistemas generales de pensiones y salud, a través de las Empresas promotoras de Salud y Administradoras de fondos de pensiones que han elegido. Administradora de riesgos laborales y caja de compensación que es elegida por Transportes Lolaya Ltda.*

ARTÍCULO 47: Transporte Lolaya Ltda*, incluye a todos los trabajadores cualquiera que sea la vinculación realizada dentro los programas de Salud Ocupacional, por lo cual suministrará:*

Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos.

Elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo.

ARTIUCLO 48: *La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la victima (Trabajador), pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualesquier accidente por mínimo que este sea, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.*

CAPITULO IX
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 49: *Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:*

1. *Respeto y subordinación a los superiores.*
2. *Respeto a sus compañeros de trabajo.*
3. *Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.*
4. *Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.*
5. *Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible y en el tiempo estipulado o en su defecto en un tiempo razonable, sin prolongar su ejecución sin razón o excusa válida.*
6. *Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.*
7. *Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo ya sea de manera escrita o verbal, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.*
8. *Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o Instrumentos de Trabajo.*
9. *Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden escrita del superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.*
10. *Mantener el puesto de trabajo en las mejores condiciones de orden y aseo, siguiendo las directrices que la organización determine para ello.*

CAPITULO X
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 50: *El orden jerárquico de acuerdo al Organigrama de la empresa es el siguiente:*

Asamblea General de Socios, Junta de Socios, Gerente General, Subgerente, Subgerente Operativo, Coordinador Contable, Coordinador de Talento Humano, Despachadores, Intermedios, Facilitadores, Cajeros, Auditor de Caja, Auditor Satelital y Conductores.

Adicionalmente existe un Revisor Fiscal y Abogados externos.

PARAGRAFO: *De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa los siguientes:*

Para las faltas leves con copia a la hoja de vida, la impondrá el Coordinador de Talento Humano, para lo cual previamente deberá ser escuchado en descargo el trabajador.

Para las faltas graves la impondrá el Gerente General, para ello los abogados externos de la empresa adelantarán el respectivo proceso disciplinario y culminado éste, harán las recomen daciones de la sanción a imponer.

El Sub-Gerente Operativo y/o Despachadores solo podrán imponer la sanción conocida en el medio de transporte como degollada o su equivalente.

CAPITULO XI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 51: *Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o en ambientes contaminados o insuficiente ventilación que requieran grandes esfuerzos.*

ARTÍCULO 52*: 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:*

1.*Trabajos que tengan que ver con sustancias toxicas o nocivas para la salud.*

2.*Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.*

3.*Trabajos en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.*

4.*Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.*

5.*Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminoniscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.*

6.*Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.*

7. *Trabajo en cualquier tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.*

8.*Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.*

9.*Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.*

10.*Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.*

11.*Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troquelándolas, y otras maquinas particularmente peligrosas.*

12.*Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.*

13.*Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.*

14.*Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos.*

15.*Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.*

PARÁGRAFO: *Los trabajadores menores dieciocho (18)años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje* ***"SENA"*** *o en un Instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "****SENA "****, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. (D 2737 -89, arts 245 y 246)*

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

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53: *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 locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.*

3. *Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse 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 las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.*

7. *Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.*

8. *Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por*

culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta 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 el convivieren; Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

9. *Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su Modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.*

10. *Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.*

11. *Practicar exámenes médicos o de laboratorio, relacionados con el uso de alcohol, estupefacientes o sustancias psicoactivas, mediante la aplicación de pruebas en forma aleatoria o específica, a los trabajadores.*

PARAGRAFO: *La práctica de los exámenes aludidos en el numeral 11 lleva el propósito de mantener un ambiente de trabajo sano, limpio y seguro, buscando que el actuar de los trabajadores esté siempre enmarcado dentro de los principios y normas de la empresa y procurando que cada uno asuma la responsabilidad derivada de sus actuaciones.*

ARTÍCULO 54: SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

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

2. *No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.*

3. *Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.*

4. *Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.*

5. *Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.*

6. *Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.*
7. *Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.*
8. *Acceder a la práctica de exámenes médicos o de laboratorio, relacionados con el uso de alcohol, estupefacientes o sustancias psicoactivas, cuando la empresa así lo requiera.*
9. *Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.*
10. *Informar inmediatamente a la empresa sobre cualquier accidente, daño, por leves que ellos sean.*
11. *Asistir a las reuniones generales o de grupos, organizadas y convocadas por el Empleador o sus representantes.*
12. *Someterse a las medidas de control y vigilancia que establezca la empresa con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal, el cumplimiento de los horarios fijados por el empleador de entrada y salida de las instalaciones, o para impedir o descubrir maniobras que pudieran ejecutar algunos trabajadores, o personas ajenas a la empresa, tales como portar en lugar visible la tarjeta o ficha de identificación, marcar en el huellero las entradas y salidas de la empresa, requisas en su persona o en sus pertenencias dentro de la empresa.*
13. *Utilizar la dotación de uniformes suministrados por el empleador para el fin propuesto por la ley.*
14. *Cuidar la correcta presentación personal en el lugar de trabajo, en el cual debe mantenerse debidamente vestido y calzado.*
15. *Realizar todas y cada una de las tareas asignadas dentro del horario de trabajo.*
16. *Atender al público en general (propietarios o afiliados, usuarios, visitantes etc.)*
17. *En caso de ausencia, presentar la excusa médica o la pertinente según el caso, que justifique dicha ausencia.*
18. *Respetar y dar buen trato a los compañeros de trabajo y a sus superiores. Utilizar en debida forma y ayudar a su mantenimiento y conservación los elementos que le han sido asignados para la realización de su labor.*

19. *en conocimiento de sus superiores aquellos actos que tiendan a distorsionar o afectar la armonía y el compañerismo que debe existir entre todo el personal de la empresa.*

20. *Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar efectivamente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral.*

21. *Conservar absoluta lealtad para con la empresa y guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios para la empresa, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y la violación del contrato o de las leyes del trabajo, y de este reglamento, y en todo caso, mantener estricta reserva sobre cualquier dato que obtenga en el ejercicio de sus funciones o por razón de ellas.*

22. *Comunicar inmediatamente a su superior jerárquico las observaciones que haga sobre hechos que puedan causar daños perjuicios a los intereses de la empresa o a sus compañeros, para evitarlos.*

23. *Guardar completa reserva sobre estudios, información, mejoras, descubrimiento, inversión o actividades de la empresa a particulares durante la vigencia de su respectivo contrato de trabajo y relacionado con la labor o las funciones que desempeñe, esto, por pertenecer a la empresa.*

24. *Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él y presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo y presentarse adecuadamente a sus labores.*

25. *Los trabajadores de la empresa deberán transferir todo el conocimiento disponible a la empresa, procurando entregar un servicio de la más alta calidad.*

26. *Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la empresa al tratar con proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con la empresa.*

27. *Comunicar a la empresa inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, esposa (o), padres y nacimiento de hijos, con el fin de que este pueda mantener sus registros actualizados.*

28. *Concurrir cumplidamente a los cursos de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la empresa, dentro o fuera de esta.*

29. *Cuando las actividades o labores del trabajador resulten innovaciones o inventos que puedan ser explotados comercialmente dentro del ámbito comercial y obtenidos durante*

el tiempo y con recursos económicos de la empresa, el trabajador se obliga a cederle los derechos patrimoniales de autor de manera voluntaria y gratuita, excepto los derechos morales y a no explotar comercialmente su autoría.

30. *Actuar con inteligencia, no falsificar, adulterar o cambiar cualquier tipo de información en los documento de la empresa o en sus respectivas copias.*

31. *Expedir los recibos de caja a los clientes inmediatamente este le entreguen el pago ya sea en efectivo, cheque o comprobantes de consignación.*

32. *Cumplir finalmente todas las disposiciones del presente reglamento de trabajo, como también las demás instrucciones de la empresa.*

PARAGRAFO UNO: *El trabajador deberá marcar por si mismo el huellero de control a las horas de entrada y salidas al trabajo, así como en el momento de salida de la empresa con permiso, y en el momento de su regreso.*

ARTÍCULO 55: OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS DESPACHADORES E INTERMEDIOS*: Además de las señaladas en el artículo anterior:*

a) *Cumplir y hacer cumplir el plan de rodamiento de la empresa.*

b) *Tomar personalmente la lectura de los torniquetes de los vehículos automotores que hagan parte del parque automotor de la empresa, en los diferentes controles estipulados por esta.*

c) *Informar personalmente al Subgerente Operativo las sanciones aplicadas a los conductores, por llegadas tardes o retraso a los puntos de control intermedio, o a las nevadas de despacho.*

d) *Registrar en la cartulina de despacho de cada automotor, la timbrada del tiempo con la cual llega al respectivo punto de control y resaltar en la misma, el tiempo que marque el retraso, perforando la cartulina y además contar los pasajeros que lleven dentro del vehículo y anotarlos dentro de un círculo el número de personas.*

e) *El intermedio debe registrar en la cartulina del vehículo de atrás, los minutos de retraso que marque el vehículo que va inmediatamente adelante.*

f) *Registrar inmediatamente en la planilla, los minutos de retraso que marque un vehículo, al momento de pasar por el puesto de control, sin enmendaduras de ninguna clase y sentar en la planilla de registros de torniquetes el numero que marco el vehículo en el momento de su llegada a la base, mas los pasajeros que contabilizo.*

g) *Estar atento a la llegada del vehículo y de manera ágil, timbrar la tarjeta o cartulina en el punto de control.*

h) *Abstenerse de atender visitas de amigos, familiares, conductores, otros empleados, etc., en el puesto de trabajo, ni leer revistas, periódicos o realizar otras actividades no acordes a su cargo.*

i) *Abstenerse de exigir o recibir incentivos económicos de ninguna clase.*

j) *En caso de despachadores, no pueden despachar vehículos con tiempo doble, ni abrir los tiempos, y en caso de degolladas o ausencia de un vehículo, aplicara la corrida general de los tiempos.*

k) *Velar porque los conductores estén debidamente vestidos y en condiciones de higiene adecuada, y porten en forma visible el carnet de identificación suministrado por la empresa, y en caso que no porten el mismo, hacer la anotación en la cartulina y en la planilla.*

l) *En caso de corregir o repisar la planilla de control diario de tiempos, en la misma deberá hacer la observación por escrito de la causá o razón que origino tal corrección.*

m) *Solicitar autorización previa al Subgerente Operativo y/o Coordinador de Recursos Humanos, para ausentarse de su sitio de trabajo y le sea asignado el respectivo reemplazo.*

ARTICULO 56. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS CONDUCTORES:

Además de las contenidas en el Artículo 54 de este reglamento, tendrán las siguientes:

a). Conducir personalmente el vehículo asignado, y no entregarlo a persona distinta del propietario o afiliado, poseedor, administrador o a la empresa, según el caso.

b) Para las rutas que tienen implementado el Sistema de Caja Única, entregar el dinero correspondiente a cada viaje una vez culminado dicho viaje, al Auxiliar de Caja Única, sin pretexto alguno para no entregar el dinero, previa lectura del numero del torniquete por parte del Vigilante Lector.

d) Terminada la jornada laboral el conductor está en la obligación de guardar el vehículo en los patios o parqueaderos autorizados por la empresa.

e) Laborar la jornada ordinaria máxima legal, dentro de las horas señaladas por la empresa, de conformidad al plan de rodamiento de la respectiva ruta y que se le marque en la tarjeta diaria de despacho, realizando desde el primero hasta el último viaje sentado en la cartulina, de obligatorio cumplimiento.

f) Informar de manera personal e inmediata al propietario o vinculado, poseedor, tenedor o administrador del vehiculó, y al despachador y/o jefe de ruta de la empresa, cualquier desperfecto técnico mecánico, falla que presente el vehículo, y que inhabilite su funcionamiento. Como también en accidentes de tránsito, llamar a los asesores jurídicos autorizados por la empresa para que le presten asistencia jurídica en forma oportuna y eficaz.

g) No suspender unilateralmente la prestación del servicio de transportes de pasajeros, sin previa orden escrita de la empresa o sin justificación aceptable por la empresa o el propietario, poseedor o administrador del vehículo.

h) cumplir con las funciones asignadas, en forma personal y sin acompañarse de persona alguna (amiga, compañera, familiar o ayudante), asi mismo evitar las manifestaciones de afecto en el lugar de trabajo.

i) informar inmediatamente o a más tardar, dentro de la veinticuatro (24) horas siguientes, cada vez que ocurra un accidente de tránsito o de laboral, por más leve que parezca, al jefe de rutas, al despachador, al propietario o poseedor o administrador y al departamento jurídico de la empresa o al departamento de recurso humano.

j) parquear el vehículo, diariamente en el sitio o lugar que indique la empresa o mediante solicitud escrita por el propietario o poseedor o administrador, o en su defecto el empleador.

k) ser cortes y amable con los pasajeros, con los conductores de otras empresas, y con sus propios compañeros de trabajo.

l) Marcar o timbrar en todos los puntos de control o intermedios establecidos por la empresa para la respectiva ruta.

m) Revisar o colocar el vehículo apto para realizar el primer viaje, revisando el nivel de aceite, agua, valvulina, líquido de frenos, combustible, etc. (revisión preoperacional)

n) Realizar la totalidad de los recorridos que le correspondan durante el día, de acuerdo al plan de rodamiento de la empresa y los despachos que se le asignen en la cartulina respectiva, sin salirse de la ruta asignada.

o) Mantener en buen estado las placas, avisos distintos de la empresa, las calcomanías de tarifas y avisos de rutas de la empresa y la cartulina.

p) Las demás que se le indique en memorandos circulares, contrato de trabajo y otros documentos escritos emanados de la empresa.

ARTÍCULO 57: SE PROHIBE A LA EMPRESA:

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

- ***a)*** *Respecto al salario puede hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del código sustantivo del trabajo y por perdida de herramientas y materiales que estén bajo responsabilidad del trabajador.*

- ***b)*** *Las cooperativas puedes ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de los salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley y los autorice.*

2.*Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admitan en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.*

3.*Limitar a presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.*

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

5. *Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 de código sustantivo del trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesado s o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.*

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

7. *Ejecutar autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, Art, 59).*

8. *Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.*

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

ARTICULO 58: *Se prohíbe a los trabajadores:*

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

2. *Presentarse al trabajo estado de embriaguez, o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.*

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

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

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

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

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

8. *Usar los bienes o útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo Contratado (CST,art. 60).*

9. *Manejar vehículos de la empresa sin estar previamente autorizado para ello.*

10. *Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio sin permiso del superior respectivo o sin justa causa.*

11. *Ocuparse en cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo, salvo previo permiso del supervisor respectivo.*

12. *Dormirse, adormilarse o reclinarse a descansar en horas de trabajo.*

13. *Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o a quienes por razón de negocio u otra razón circunstancia o motivo estuvieren en periodos, oficinas o instalaciones de la empresa.*

14. *Retirarse del turno antes que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor.*

15. *Rehusar sin causa justificada la realización del trabajo extraordinario o suplementario solicitado por la empresa.*

16. *No cumplir con los procedimientos operativos del puesto asignado.*

17. *Aprovecharse en beneficio propio o ajeno entendiéndose por ajeno toda persona distinta a la empresa, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo, relacionados con las labores o las funciones que desempeñe.*

18. *Retirar de los archivos de la empresa o dar a conocer documento alguno a persona, sin autorización escrita de la persona autorizada por la empresa para darla.*

19. *No prestar su colaboración decidida en caso de riesgo inminente o grave situación que afecten o amenacen la seguridad de las personas o los bienes de la empresa.*

20. *Obrar con negligencia, descuido, imprudencia, o temeridad o en contravención las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene industrial, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella se considera falta grave.*

21. *Suministrar datos falsos sobre el trabajo realizado.*

22. *Adulterar o falsificar los productos elaborados o comercializados por la empresa.*

23. *violar la ley, el contrato de trabajo o el presente reglamento.*

***ARTÍCULO 59: PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS CONDUCTORES**: Además de las señaladas en forma general para los trabajadores, son prohibiciones especiales de los conductores:*

1. *Conducir el vehiculó a velocidades excesivas o no autorizadas por la ley o las autoridades, o por infringir cualquier norma de transito vigente.*

2. *Llevar acompañantes a su lado (amigas, familiares etc.) o la utilización de ayudantes o cobradores.*

3. *Entregar el vehiculó asignado, a un conductor, sin previa autorización escrita del representante de la empresa o en su defecto a quien le corresponda esa función.*

4. *Realizar conductas conocidas en el medio del transporte como TROCHAR (Salirse de ruta e incorporarse nuevamente), o TOROS (Hacer recorridos sin autorización de la empresa).*

5. *Negarse a asumir funciones en el vehiculó que le asigne la empresa, sin justa causa comprobada.*

6. *Dejar de reportar al Jefe de Ruta o en su defecto al Superior inmediato, cualesquier daño o desperfecto que le observe a los torniquetes delantero o trasero o al sensor de conteo de pasajeros dispuestos en el vehiculó asignado por la empresa.*

7. *Manipular y/o dañar el torniquete o registradora o sensor de conteo de pasajeros instalados en el vehiculó asignado o en otros vehículos afiliados a la empresa.*

8. *Permitir el ingreso de pasajeros por la puerta de atrás, o por encima o debajo del torniquete o registradora de conteo de pasajeros.*

9. *Colocar cualesquier elemento o dispositivo que bloquee el torniquete o registradora o sensor de conteo de pasajeros, para impedir que se registre el ingreso de los pasajeros al vehiculó.*

10. *Salirse del recorrido de la ruta que las autoridades de tránsito han asignado a la empresa, o utilizar otras vías no autorizadas, lo cual constituye falta grave.*

11. *Pedir o exigir a terceros afectados o involucrados en choques o accidentes de tránsito, dineros, comisiones, dádivas de cualesquier naturaleza para lucrarse personalmente, bajo acuerdos desleales que lleguen a afectar o perjudicar el patrimonio del propietario del automotor o de la empresa.*

12. *Transitar por las vías públicas sobre las cuales circulan grandes cantidades de agua que representan peligro para los pasajeros y su propia integridad, o para el vehículo mismo,*

o atravesar los conocidos ARROYOS, en cuyo caso se abstendrá de cruzarlos, hasta que el peligro disminuya.

13. *En las rutas en las que no se encuentran implementada la caja única, retener uno o más viajes el valor de la tarifa diaria, por venta de pasajeros que debe entregar de forma personal al propietario, poseedor o administrador del vehículo.*

14. *No conducir personalmente el vehículo asignado y entregarlo a persona distinta del propietario o afiliado, poseedor, administrador o a la empresa, según el caso.*

15. *El conductor que no guarde el vehículo en el patio o parqueaderos autorizados o la empresa una vez terminada la jornada laboral.*

16. *El que llegue bajos los efectos de embriaguez o bajo los efectos de las drogas psicotrópicas, enervantes, o alucinógenas al lugar de trabajo, o consumir bebidas embriagantes o dichas drogas durante el desempeño de sus funciones, ya sea dentro y/o fuera de las instalaciones de la empresa.*

17. *El que permita el ingreso de pasajeros por la puerta trasera, por encima o por debajo del torniquete o registradora; conducir el vehículo con la puerta trasera abierta, la cual solo debe abrirse al momento de hacer la parada para desembarcar pasajeros.*

18. *El que cambie de ruta asignada por la empresa.*

19. *El que se abastezca de combustible durante el recorrido con pasajeros dentro del automotor, o con el vehículo encendido y realizar llamadas por celular.*

20. *El que permita transportar elementos hurtados de mala procedencia, combustible, elementos o sustancias inflamables o explosivas, armas de cualquier tipo, dentro del automotor, o durante del recorrido de la ruta, o fuera de ella.*

21. *El que lleve armas de fuego de uso personal (con o sin salvoconducto) a las instalaciones de la empresa y dentro del vehículo que fue asignado, en el cual se encuentra laborando.*

22. *Utilizar las prácticas conocidas en el medio de transporte como RATONEO.*

23. *Dar incentivos económicos a los intermedios, despachadores o a otros trabajadores de la empresa.*

24. *Crear o fomentar desorden en los despachos o nevadas de las rutas que sirve la empresa.*

25. *Llegar retrasado a los controles o intermedios establecidos por la empresa, o tomarse tiempo adicional para cumplir los recorridos de cada ruta o viaje, so pena de las multas o sanciones que para caso y reincidencia imponga la empresa.*

26. *Bajarse o abandonar momentáneamente el vehículo que está conduciendo.*

27. *Guardar u ocultar sin motivo alguno en forma unilateral e inconsulta y sin permiso del propietario autorización de la empresa, el vehículo asignado para cumplir con la jornada ordinaria de trabajo.*

28. *Ofrecer o entregar dadivas o incentivos económicos a los empleados de control o despacho, para evitar la imposición de sanciones o el reporte de informes por falta de sus deberes y obligaciones laborales.*

29. *Presentarse a laborar en chanclas o sandalias.*

30. *El no permitir personalmente por los funcionarios respectivos de la empresa, las lecturas de los torniquetes de los vehículos automotores que hagan parte del parque automotor de la empresa en los diferentes controles estipulados por la entidad.*

ARTICULO 60: PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS DESPACHADORES E INTERMEDIOS. *Además de las señaladas en el artículo 55 de este reglamento, son prohibiciones especiales para intermedios y despachadores las siguientes:*

1.*Permitir que el conductor o el acompañante del conductor, o personas ajenas al personal de la empresa, tomen la lectura de los torniquetes o de registradora o de sensor de registro de pasajeros, o que timbren la cartulina de control de tiempo y de viajes del vehículo afiliado a la empresa.*

2.*Utilizar un lenguaje soez con los conductores, compañeros o usuarios del servicio de transporte.*

3.*Exigir o recibir dadivas de empleados o conductores.*

4.*Despachar vehículos con tiempos dobles, o abrir los tiempos sin justificación alguna, a favor de unos vehículos o conductores y en perjuicios de otros, o no aplicar la corrida en caso de ausencia de un vehículo por cualquier causa.*

5. *No aplicar la sanción que corresponda a un conductor por violación del reglamento de ruta o aplicar sanción en forma injustificada.*

6.*Imputar cargos a conductores, sin las pruebas que lo soporten.*

7.*Suspender la función de control de tiempo que afecte la disciplina de la ruta, sin fundamento o justificación alguna o si orden escrita del jefe inmediato: o dejar en el puesto, una persona no autorizada por la empresa, cumpliendo con sus propias*

funciones, o retirarse del puesto de despacho o control, antes de la hora estipulada por la empresa.

***8.** Acomodarle o rebajarle el tiempo o minutos, a cualquier conductor de vehículos, cuando estos se retrasen o lleguen tarde al punto de control de tiempo intermedio o del despacho, y ello es falta grave por cuando fomenta la indisciplina en la ruta.*

***9.**Llegar en estado de embriagues o bajo los efectos de drogas psicotrópicas, enervantes, o alucinógenas al lugar de trabajo, o consumir bebidas embriagantes o dichas drogas durante el desempeño de sus funciones ni dentro ni fuera de las instalaciones de la empresa.*

***10.**Adulterar, o permitir que otro adultere, el orden de la registradora, torniquete o sensor de registro de pasajeros, de los vehículos afiliados a la empresa.*

***11.**adulterar o enmendar la cartulina de despacho o las planillas de control de tiempo y /o planillas de control de torniquetes implementadas por la empresa, sin justificación alguna.*

***12.**omitir el registro de la cartulina de despacho de cada automotor la timbrada del tiempo con la cual llega al respectivo punto de control, no resaltar en la misma el tiempo que marque el retraso, no hacer la perforación de la cartulina, omitir la contabilización de los pasajeros que lleven dentro del vehículo y no hacer la anotación de los pasajeros dentro de un circulo.*

***13.**despachar un vehículo estando en mora o sin haber cancelado el despacho diario.*

***14.**despachar vehículos con cartulinas que no correspondan a la fecha de despacho.*

***15.**permitir que un conductor o conductor-propietario conduzca un vehiculó sin que previamente la oficina de recursos humanos lo haya autorizado.*

CAPITULO XII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

***Art 61.-** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (CST, art 14).*

***Art 62.-** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, las cuales tendrán las siguientes sanciones disciplinarias, así:*

***a)** El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima*

parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según la jornada en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

b) *La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en la jornada correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.*

c) *La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.*

d) *La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.*

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

PARAGRAFO: *Para todos los efectos de este reglamento, las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día, tal como lo dispone el ART 113 del CST. El valor de las multas se depositara en cuenta especial, para destinarse exclusivamente a premios, o bonificaciones o regalos para los trabajadores, que se destaquen por el desempeño de sus deberes y funciones, y para jornadas de capacitación o recreación de los mismos.*

Art 63.- *Constituyen faltas graves:*

1. *El retardo hasta de cinco (5) minutos o más en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.*
2. *La falta total del trabajador en la jornada correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.*
3. *Violación recurrente por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.*
4. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su adopción o tenientes a obtener un provecho indebido.*
5. *Dedicar el conductor- cobrador parte de su tiempo al servicio de terceros, u otras actividades, sin autorización del empleador.*
6. *Suspender el conductor la prestación del servicio al público de transportes de pasajeros. Sin autorización de la empresa.*
7. *No iniciar el recorrido asignado una vez despachado.*
8. *No informar cuando el vehículo se encuentre en mal estado de funcionamiento, o no apto para prestación del servicio.*
9. *Incumplir los horarios establecidos en la planilla o cartulina de despacho.*