	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 1 de 45

**CALI EXPRESS LTDA.**, de carácter privado, con domicilio principal en la ciudad de Cali, organizada y dirigida por las normas mercantiles de derecho privado y, por lo tanto, sus bienes, beneficios, valorizaciones, utilidades o rendimientos no ingresará por ningún concepto al patrimonio de persona natural o jurídica alguna. Los ingresos o beneficios que a cualquier título reciba, se aplicarán al cumplimiento de su objeto social.

El Reglamento de Trabajo que a continuación podrán leer, ha sido actualizado, teniendo en cuenta las disposiciones legales que se han expedido como son: la Ley 50 de 1990, la Ley 100 de 1993, la Ley 110 de 2006, la Ley de Seguridad Social de 1995, Decreto 1443 de 2014, resolución 06045 de 2014 y sus Decretos Reglamentarios, el Código Sustantivo del Trabajo, al igual que el proyecto de Reglamento de Trabajo suministrado por el Ministerio de Trabajo.

## **CAPÍTULO I**

### **AMBITO DE APLICACION**


**Artículo 1º:** El presente es el Reglamento de Trabajo es prescrito por **DIEGO FERNANDO LOPEZ RUIZ** ciudadano mayor de edad, identificado con cedula de ciudadanía **No. 16.652.412** de la ciudad de **Cali** y distinguido con el NIT **890.328.281-1** con domicilio principal en la **CALLE 9 N° 44-39**, de la ciudad de Cali, Departamento del Valle del Cauca, en su calidad de **EMPLEADOR** y a sus disposiciones quedan sometidos tanto **EL EMPLEADOR** como todos sus **EMPLEADOS** en todas las dependencias establecidas o que en el futuro se establezcan, bien sea en esta ciudad o en cualquier otra ciudad dentro del territorio nacional de la República de Colombia. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

## **CAPÍTULO II**

### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**Artículo 2º:** Quien aspire a vincularse laboralmente a **CALI EXPRESS LTDA**, deberá 1) presentar una solicitud por escrito al proceso de Gestión Humana de la empresa, mediante los formularios suministrados por este último; 2) Ser registrado como Aspirante; 3) Participar del proceso de selección, y; 4) Adjuntar los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida indicando datos personales, estudios realizados y experiencia profesional;
- b. Formato de vinculación debidamente diligenciado;
- c. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, si es menor de edad;
- d. Autorización escrita y autenticada expedida por el Inspector de Trabajo, autoridad local, padres de familia o defensor de familia, si es menor de edad;
- e. Copia auténtica de la cédula de extranjería si el empleado es extranjero


	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 2 de 45

residente en Colombia o visa temporal – contrato, otorgada por el consulado Colombia del país de origen del empleado y demás requisitos exigidos por la Ley;

- f. Copia autenticada del registro civil de nacimiento del aspirante;
- g. Antecedentes Judiciales;
- h. Licencia de conducción vigente, para los cargos que lo requieran;
- i. Certificado de los dos (2) últimos empleadores con quien haya trabajado en el que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado. Si el aspirante no tuviese experiencia profesional, deberá presentar dos (2) cartas de recomendación de personas honorables y reconocidas por su conducta y capacidades;
- j. Certificado de idoneidad profesional, si el cargo al que se aspira lo requiere;
- k. Certificados emitidos por los planteles educativos donde realizó su formación académica y copia de los correspondientes diplomas;
- l. Certificado de los cursos de capacitación y actualización relacionados con el cargo al que se aspira;
- m. Copia autenticada de las matrículas o tarjetas profesionales expedidas por la entidad correspondiente, de acuerdo con la profesión y el cargo al que se aspira;
- n. Presentar las pruebas psicológicas que determine la empresa de acuerdo con el perfil interno según las competencias del cargo;
- o. Presentar las entrevistas establecidas por la empresa de acuerdo con el cargo al que se aspira;
- p. Examen médico ocupacional y exámenes médicos de los órganos de los sentidos y examen médico general de ingreso, expedidos por los médicos o laboratorios de la lista que presente la Empresa al aspirante para su escogencia. Se prohíbe la práctica de pruebas serológicas para determinar el virus del HIV en el aspirante;
- q. Fotocopia del carné de la EPS y del Fondo de Pensiones en donde se encuentre inscrito o carta de las respectivas entidades;
- r. Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que por política institucional de la empresa, se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar.

**Parágrafo 1º:** **CALI EXPRESS LTDA** Podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan” <sup>(1)</sup>; lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres, a menos que se trate de actividades catalogadas

<sup>1</sup> Artículo 1º de la Ley 13 de 1972.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 3 de 45

como de alto riesgo <sup>(2)</sup>, el examen de VIH <sup>(3)</sup>, ni la libreta militar <sup>(4)</sup>.

**Parágrafo 2º:** **CALI EXPRESS LTDA** puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte (b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1º y 2º del artículo 342 del mismo Código y en ningún caso aquellos trabajadores a que se refiere el inciso tercero (3º) del artículo último.

**Artículo 3º:** La empresa efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos por el cargo y efectuará las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad y capacidad de comunicación exigidos. Además, antes de aceptar la vinculación de un trabajador a **CALI EXPRESS LTDA**, el proceso de Gestión Humana deberá indagar por sus antecedentes, pedir referencias de anteriores lugares de trabajo y calificaciones obtenidas durante la formación académica del aspirante, si fuere necesario, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados.

**Artículo 4º:** Una vez cumplidos las etapas de los artículos anteriores, el aspirante deberá presentar un examen médico de admisión y demás pruebas que la empresa estime convenientes, según el cargo a desempeñar.

**Parágrafo:** Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años. Es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este capítulo, con las limitaciones previstas en el Código del Menor.

**Artículo 5º:** El empleado comenzará a devengar su salario a partir de la fecha en que empiece a laborar efectivamente y una vez se hayan cumplido con los requisitos de admisión enumerados en los artículos anteriores.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**Artículo 6º: Definición.** Por contrato de aprendizaje se entenderá aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, por un tiempo determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir la formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado recibiendo en contraprestación una cuota de sostenimiento convenida entre la empresa y el aprendiz <sup>(5)</sup>.

<sup>2</sup> Artículo 43, C.N. artículos 1º y 2º del convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo.


<sup>3</sup> Artículo 22 del Decreto reglamentario No. 559 de 1991.

<sup>4</sup> Art. 111 Decreto 2150 de 1995.

<sup>5</sup> Artículo 1º de la Ley 188 de 1959.

Fecha de actualización: 04-10-2018

Página 3 de 45

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 4 de 45

**Artículo 7º: Condiciones.** CALI EXPRESS LTDA podrá celebrar un contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren tener los conocimientos equivalentes a ellos, en los términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo <sup>(6)</sup>.

**Artículo 8º: Contenido.** El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos los siguientes puntos:

- a. Nombre e identificación de **CALI EXPRESS LTDA**;
- b. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- c. Oficio materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato;
- d. Obligaciones de **CALI EXPRESS LTDA**, del aprendiz y derechos de éstos <sup>(7)</sup>;
- e. Cuota de sostenimiento mensual del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato <sup>(8)</sup>;
- f. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio;
- g. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato, y;
- h. Firma de los contratantes o de sus representantes.

**Artículo 9º: Formalidades.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

**Artículo 10º:** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito en el Decreto 2838 del catorce (14) de diciembre de 1960, esto decir que la empresa contratará un número de aprendices que en ningún caso podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de los trabajadores vinculados, para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución N° 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de la Protección Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.


**Artículo 11º:** La empresa contratará aprendices en el número necesario para ajustarse a la proporción que señale el Gobierno Nacional para los oficios que requieran formación profesional, metódica y completa.

**Artículo 12º: Remuneración.** El salario inicial de los aprendices no podrá ser, en ningún caso, inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo mensual legal o convencional o el que rija en **CALI EXPRESS LTDA**, para la persona que realice una labor similar o análoga a aquella para la cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última

<sup>6</sup> Artículo 2º de la Ley 188 de 1959.

<sup>7</sup> Artículo 6º y 7º de la Ley 188 de 1959.

<sup>8</sup> Artículo 7º del Decreto 2375 de 1974.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 5 de 45

etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia <sup>(9)</sup>.

**Artículo 13º: Duración.** El contrato de aprendizaje no podrá exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y, sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de la Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

**Artículo 14º: Obligaciones Especiales del Aprendiz.** Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

- a. Concurrir asiduamente, tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de **CALI EXPRESS LTDA**, y;
- b. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.


**Artículo 15º: Obligaciones Especiales de CALI EXPRESS LTDA.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes obligaciones:

- a. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba la formación profesional metódica y completa del arte u oficio, materia del contrato;
- b. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza;
- c. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

**Artículo 16º:** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica, teniendo en cuenta los siguientes términos:

- a. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje;
- b. El período de prueba a que se refiere el literal anterior se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo;
- c. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Empresa, deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada;

<sup>9</sup> Artículo 7º del Decreto 2375 de 1974.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 6 de 45

- d. Pagar al aprendiz la cuota de apoyo y sostenimiento pactada según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza;
- e. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

## **CAPÍTULO IV**

### **PERÍODO DE PRUEBA, TERMINACIÓN DEL CONTRATO, NORMAS SUPLETORIAS**

**Artículo 17º:** La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **CALI EXPRESS LTDA**, las aptitudes del trabajador, sus cualidades y adaptabilidad a la empresa y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo <sup>(10)</sup>.

**Artículo 18º:** El período de prueba debe ser estipulado por escrito en el mismo contrato o en documento adicional firmado por ambas partes. En caso contrario, los servicios prestados se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo <sup>(11)</sup>.

**Artículo 19º:** El período de prueba puede realizarse hasta por un término de dos (2) meses, sin llegar a exceder el mismo. 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 (5ª) parte del término fijo inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que éste pueda exceder el límite máximo de dos (2) 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 (1º) contrato <sup>(12)</sup>. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período previamente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

**Artículo 20º:** Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado por cualquiera de los contratantes. No obstante, si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el trabajador a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo, como iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales <sup>(13)</sup>.


<sup>10</sup> Artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>11</sup> Artículo 71 numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>12</sup> Artículo 7º de la Ley 50 de 1990.

<sup>13</sup> Artículo 80 del Código Sustantivo de Trabajo.



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 7 de 45

## **CAPÍTULO V**

### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 21º:** No tienen el carácter de trabajadores de **CALI EXPRESS LTDA**, propiamente dicho, sino el de meros trabajadores accidentales o transitorios, las personas vinculadas a **CALI EXPRESS LTDA** que se ocupan de labores de corta duración no **mayor** a un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho al pago del descanso remunerado en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y además, al pago de las prestaciones indicadas en el inciso 20 del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, aquellas que consisten en la prestación de los primeros auxilios, tratamiento y medicinas de urgencia en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional, pero **no** a las prestaciones legales que rigen para los trabajadores permanentes.

**Parágrafo:** *En los contratos a término fijo inferior a un (1) año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y primas de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.*

**Artículo 22º:** No son trabajadores de **CALI EXPRESS LTDA**, ni representantes, ni intermediarios de ella, sino verdaderos empleadores de sus trabajadores, los contratistas independientes de una o varias obras o labores o la prestación de servicios en beneficio de ésta o de terceros, por un precio determinado o determinable, asumiendo el contratista todos los riesgos para realizarlas, con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Tampoco lo serán los subcontratistas, ni aún en los casos en que **CALI EXPRESS LTDA** hubiera mostrado su aquiescencia para subcontratar la totalidad o parte de la obra o labor con uno o más subcontratistas.

## **CAPÍTULO VI**

### **JORNADA LABORAL**


**Artículo 23º: Días Laborables.** Mientras **CALI EXPRESS LTDA** no disponga lo contrario, el horario de trabajo es el que a continuación se expresa, teniendo en cuenta que la hora de almuerzo no se computará como tiempo laborado en ningún caso <sup>(14)</sup>. Se podrán aplicar en dos modalidades:

**a. Jornada para empleados administrativos y directivos:**

Esta jornada se expresa a su vez, en dos (2) modalidades, las cuales se aplicarán según lo estipulado en el contrato individual de trabajo:

<b>De Lunes a Viernes</b>	<b>Hora de Entrada</b>	<b>Hora de Salida</b>
En la mañana:	8:00	12:00
Descanso Almuerzo:	12:00	14:00

<sup>14</sup> Artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 8 de 45

En la tarde:	14:00	18:00
<b>Sábados</b>	<b>Hora de Entrada</b>	<b>Hora de Salida</b>
En la mañana:	8:00	12:00

**b. Jornada para el personal de operaciones:**

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. Esta jornada se definirá de acuerdo con los turnos planteados para cada empleado en su respectivo contrato individual de trabajo. Sin embargo, se tendrán en cuenta los siguientes turnos:

<b>De Lunes a Viernes</b>	<b>Hora de Entrada</b>	<b>Hora de Salida</b>
En la mañana:	8:00	12:00
Descanso Almuerzo:	12:00	14:00
En la tarde:	14:00	18:00
<b>Sábados</b>	<b>Hora de Entrada</b>	<b>Hora de Salida</b>
En la mañana:	8:00	12:00

**Parágrafo 2º:** En cada sección o dependencia serán fijados los horarios de trabajo respetando la jornada máxima convencional y las modificaciones o rotaciones en dichos horarios deberán ser informadas a los trabajadores con mínimo veinticuatro (24) horas de anticipación, excepto cuando la modificación se deba a fuerza mayor, caso fortuito, la amenaza de un siniestro o accidente o sea indispensable para realizar trabajos de urgencia. Corresponde a **CALI EXPRESS LTDA** regular lo concerniente al trabajo realizado por turnos, el número de éstos, su duración, su horario, la distribución en ellos del personal, etc., todo de acuerdo con las disposiciones laborales.


**Parágrafo 3º:** También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

**c. Jornada menores de edad:**

En el evento en que **CALI EXPRESS LTDA** Llegare a emplear personas menores de edad, la duración de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas, de conformidad con el artículo 242 del Decreto 2737 de 1990:

- El menor entre doce (12) y catorce (14) años sólo podrá trabajar en una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias en trabajos ligeros;
- Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias;
- La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 9 de 45

de edad no podrá exceder de ocho (8) horas diarias.


**d. Jornada Especial:**

La jornada ordinaria de trabajo para los empleados que realicen trabajo de contenido intelectual podrá ser de 46.5 horas semanales. Se entiende como tal, aquel en que prevalecen los aportes académicos, científicos y conceptuales que enriquecen el acervo profesional y formativo de la empresa. Para los demás empleados el horario de trabajo será de 48 horas semanales. De conformidad con el Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo. En las empresas, factorías, o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los empleados pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana. Es este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el empleado devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

**Artículo 24º:** En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la empresa, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Estas horas podrán acumularse hasta por un (1) año. **CALI EXPRESS LTDA** elaborará los programas que deban realizarse y organizará las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado su normal funcionamiento. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas es de carácter obligatorio. La ejecución de estos programas se podrá realizar a través del SENA, las Cajas de Compensación Familiar, Centros Culturales, y en general, de instituciones que presten el servicio respectivo.

**Artículo 25º:** **CALI EXPRESS LTDA** en casos particulares con miras a la prestación eficiente de los servicios, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas de dotación de la Empresa, podrá efectuar las variaciones que estime necesarias en la jornada, respetando en todo caso la jornada máxima legal, sin permiso del Ministerio de la Protección social. La empresa anotará en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo 163 del Código sustantivo del trabajo las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

**Artículo 26º:** No habrá limitaciones de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 10 de 45

## APÍTULO VII

### HORAS EXTRAS y TRABAJO NOCTURNO

**Artículo 27º: Trabajo Ordinario y Nocturno.**

- a. **Trabajo Diurno:** comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y diez de la noche (10:00 p.m.);
- b. **Trabajo Nocturno:** comprendido entre las diez de la noche (10:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) <sup>(15)</sup>.

**Parágrafo:** *CALI EXPRESS LTDA Podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.*

**Artículo 28º:** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal <sup>(16)</sup>.

**Artículo 29º:** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos especiales de fuerza mayor o caso fortuito señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de la autoridad delegada por éste; siempre que **CALI EXPRESS LTDA** en vista de esta autorización, considere efectuarlo. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre **CALI EXPRESS LTDA** y los trabajadores, a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.


**Parágrafo:** *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 de la noche (8:00 p.m.) siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física y moral.*

**Artículo 30º: Tasas y liquidación de recargos.** El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Empresa, en su caso, así:

- a. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal (c), de la Ley 50 de 1990. Todo recargo o sobre-remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región;
- b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno;

<sup>15</sup> Artículo 25 de la Ley 789 de 2002.

<sup>16</sup> Artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

	DOCUMENTO	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
	Código: DSIG-016	Versión: 4
	Fecha: 04/07/2019	Página 11 de 45

- c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno;
- d. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro <sup>(17)</sup>.

**Artículo 31º:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del trabajo ordinario del período en que se ha causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

**Artículo 32º:** **CALI EXPRESS LTDA** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores.

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

**Artículo 33º:** Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales. Salvo norma convencional en contrario.


**Artículo 34º:** De conformidad con lo dispuesto por el Decreto 2352 de 1965, la empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opere el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajo de horas extras que se hiciera en estos turnos especiales, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la Empresa por el trabajo diurno a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares. Salvo norma convencional en contrario.

**Parágrafo 1º:** *La Empresa no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere este artículo a los trabajadores que en la actualidad presten servicios en ella, ya que estos tendrán derecho al recargo legal correspondiente, ni a trabajadores que se encuentren laborando en otra empresa en jornada diurna.*

**Parágrafo 2º:** *Esta clase de contratos de trabajo nocturno no puede exceder de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses más, a juicio del Ministerio de*

---

<sup>17</sup> Artículo 24, Ley 50 de 1.990  
Fecha de actualización: 04-10-2018  
Página 11 de 45

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 12 de 45

trabajo.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS – TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVOS – VACACIONES Y PERMISOS.**

#### **8.1.- DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.**

**Artículo 35º:** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.


**Artículo 36º:** Todos los trabajadores de **CALI EXPRESS LTDA**, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso, mientras la Ley no varíe las normas sobre la materia: primero (1º) y seis (6) de Enero, diecinueve (19) de Marzo, primero (1º) de Mayo, veintinueve (29) de Junio, veinte (20) de Julio, siete (7) y quince (15) de Agosto, doce (12) de Octubre, primero (1º) y once (11) de Noviembre, ocho (8) y veinticinco (25) de Diciembre. Además los días Jueves Santo, Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Cuando uno de los días anteriores, no coincidan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades coincidan con día domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes, siguiente a dicho día, a excepción de aquellas festividades que por disposición legal no se trasladan, tales como: primero (1º) de Enero, primero (1º) de Mayo, veinte (20) de Julio, siete (7) de Agosto, ocho (8) y veinticinco (25) de Diciembre.

**Parágrafo:** *La remuneración correspondiente al descanso en días festivos, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.*

**Artículo 37º:** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

**Parágrafo:** *Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en día u horas que no impliquen la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.*

**Artículo 38º:** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del veintidós (22) de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, ésta está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil o cuando la suspensión o compensación estuvieren previstas en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 13 de 45

Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras <sup>(18)</sup>.

**Artículo 39º:** La empresa debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un (1) día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el empleado tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado <sup>(19)</sup>.

**Artículo 40º:** Las prestaciones y derechos que para el empleado originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el artículo anterior. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

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

**Artículo 41º:** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, **CALI EXPRESS LTDA** debe fijar en lugar público de la empresa, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de empleados 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 <sup>(20)</sup>.

## 8.2.- TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVOS.

**Artículo 42º:** El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho si trabaja al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas

<sup>18</sup> Artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo.


<sup>19</sup> Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo.- Modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990.

<sup>20</sup> Artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo.

Fecha de actualización: 04-10-2018

Página 13 de 45



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 14 de 45

semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 <sup>(21)</sup>. 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 <sup>(22)</sup>. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**Parágrafo 1º:** *Como remuneración del descanso dominical, el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso obligatorio remunerado.*

**Parágrafo 2º:** *Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que para salarios básicos fijos, para estos mismos efectos, se establezca en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo del trabajo.*

**Parágrafo 3º:** *Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.*

**Artículo 43º:** El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal (c) de la Ley 50 de 1990, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo <sup>(23)</sup>. En caso de que la persona no pueda reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, por su conocimiento técnico o por razón del trabajo que ejecuta, ésta deberán trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo <sup>(24)</sup>.

**Artículo 44º:** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal del establecimiento o por turnos;
- b. Desde el medio día o las trece (13) horas del día domingo, hasta el medio día o a las trece (13) horas del día lunes.


<sup>21</sup> Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>22</sup> Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

<sup>23</sup> Artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.- Modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990.

<sup>24</sup> Artículo 182 del Código Sustantivo del Trabajo.



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 15 de 45

**Parágrafo:** Cuando el empleado labore habitualmente en día de descanso obligatorio, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo <sup>(25)</sup>.

### 8.3.- VACACIONES REMUNERADAS.

**Artículo 45º:** Todos los empleados de **CALI EXPRESS LTDA** que hubieren prestado sus servicios a la empresa durante un (1) año, tienen derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas <sup>(26)</sup>. No obstante **CALI EXPRESS LTDA** podrá establecer vacaciones colectivas para todo el personal aún para aquellos que no hayan adquirido el derecho a disfrutarlas, evento en el cual se imputarán a las que el empleado se haga acreedor posteriormente.

**Parágrafo:** En el caso del empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa autorización expresa y escrita de **CALI EXPRESS LTDA**. Si esta última no aceptare al candidato indicado por el trabajador, llamará a otra persona a reemplazarlo, cesando así a responsabilidad del empleado que se ausente en vacaciones.

**Artículo 46º:** La época de vacaciones debe ser señalada por **CALI EXPRESS LTDA** a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causaron y, ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **CALI EXPRESS LTDA** dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que se concederán las vacaciones. Si se presta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas <sup>(27)</sup>.


**Artículo 47º:** Queda terminantemente prohibido para **CALI EXPRESS LTDA**, compensar las vacaciones en dinero. Sin embargo, el Ministerio de trabajo puede autorizar que éstas se paguen en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. No obstante la anterior prohibición, cuando el contrato termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones, la compensación procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que la fracción exceda de seis (6) meses, salvo lo dispuesto para los contratos a término fijo inferior a un (1) año, caso en el cual los trabajadores tienen derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

**Parágrafo:** Para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el empleado.

<sup>25</sup> Artículo 31 de la Ley 50 de 1990.

<sup>26</sup> Artículo 37, numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>27</sup> Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 16 de 45

**Artículo 48º:** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, de por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales **no** son acumulables. Sin embargo, **CALI EXPRESS LTDA** y el empleado podrán convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

**Parágrafo:** *Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.*

**Artículo 49º:** Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de los devengados por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden. No constituyendo salario las primas legales y extralegales que tampoco se incluirán para efecto de liquidación de las vacaciones <sup>(28)</sup>.

**Artículo 50º:** **CALI EXPRESS LTDA** llevará un libro de “Registro de Vacaciones” en el que se anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma y termina sus vacaciones así como la remuneración recibida por las mismas <sup>(29)</sup>.

#### 8.4.- PERMISOS.


**Artículo 51º:** **CALI EXPRESS LTDA**, concederá a sus empleados, los permisos no remunerados, necesarios para:

- a) El ejercicio del sufragio;
- b) El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) El caso grave de calamidad doméstica debidamente comprobada;
- d) Concurrir al servicio médico de la EPS ó IPS;
- e) Desempeñar comisiones inherentes a su gremio, y;
- f) Asistir al entierro de sus compañeros, siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea superior al diez por ciento (10%) del total de los trabajadores, de tal forma que no perjudique el funcionamiento normal de la empresa;

**Artículo 52º:** La concesión de los permisos mencionados en el artículo anterior, estará sujeta a las siguientes condiciones:

<sup>28</sup> Parágrafo del artículo 3º de la Ley 50 de 1990.

<sup>29</sup> Artículo 5º del Decreto 13 de 1967.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 17 de 45

- a) En todos los casos, **excepto** para los casos de calamidad doméstica, caso fortuito o fuerza mayor, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso ante el Departamento de Recursos Humanos de **CALI EXPRESS LTDA** con la anticipación que las circunstancias lo permitan y por escrito, indicando los motivos que lo justifiquen y acompañando las pruebas del caso sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber tenido expresamente la autorización escrita correspondiente de **CALI EXPRESS LTDA**, ya sea a través de su Gerente, Departamento de Recursos Humanos o su jefe inmediato;
- b) Particularmente, en caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso escrito puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo razonable de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias;
- c) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y **CALI EXPRESS LTDA**
- d) En ninguno de los casos los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estricto necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiese sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, **CALI EXPRESS LTDA** dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.
- e) Debe comprobarse la asistencia al médico o la inasistencia al trabajo por enfermedad, con el certificado respectivo del médico de la Empresa promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el trabajador;
- f) **CALI EXPRESS LTDA** reconoce cinco (5) días hábiles por licencia de luto<sup>(30)</sup>.


**Parágrafo:** *Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de **CALI EXPRESS LTDA***<sup>(31)</sup>

**Artículo 53º:** Los permisos de los empleados, hasta por tres (3) días, serán concedidos por el Gerente de **CALI EXPRESS LTDA**, después de examinar cuidadosamente las razones invocadas por el trabajador en el escrito de solicitud. Corresponde a la Gerencia la decisión de conceder o no las licencias superiores a tres (3) días, previa solicitud escrita y motivada del interesado con la debida anticipación. En este caso, si la Gerencia lo concede, indicará además si son remunerados o no.

**Artículo 54º:** Si los permisos o licencias que menciona este Reglamento coinciden con un día en el cual el empleado estuviera en uso de descanso o se encontrara en vacaciones, el pago de la licencia sólo comprenderá el valor de los días hábiles que efectivamente haya tenido que dejar de concurrir al trabajo, teniendo en cuenta el máximo establecido en este reglamento para cada caso.

<sup>30</sup> Ley 1280 de Enero 5 de 2009.

<sup>31</sup> Numeral 6º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 18 de 45

## **CAPÍTULO IX**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL – LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**Artículo 55°: Formas y libertad de estipulación.** CALI EXPRESS LTDA 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. El salario se convendrá en dinero o en especie, en los términos de Ley.

**Artículo 56°: Salario Integral:** No obstante lo dispuesto en los artículos 13 <sup>(32)</sup>, 14 <sup>(33)</sup>, 16 <sup>(34)</sup>, 21 <sup>(35)</sup> y 340 <sup>(36)</sup> del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como los correspondientes al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, primas legales, extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, más el factor prestacional correspondiente, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres (3) últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). El trabajador que desee acogerse a la anterior estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo <sup>(37)</sup>.

<sup>32</sup> Artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo: “Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas a favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.”

<sup>33</sup> Artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo: “Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley”.


<sup>34</sup> Artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo: “Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores”.

<sup>35</sup> Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo: “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”.

<sup>36</sup> Artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo: “Las prestaciones sociales establecidas en este código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables. Se exceptúan de esta regla:

- a) El seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del {empleador}. Si hubieren cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o {empleador}, no procede esta renuncia,
- b) Las de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del empleador”.

<sup>37</sup> Artículo 18 de la Ley 50 de 1990.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 19 de 45

**Artículo 57º:** Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo al estipulado por periodos mayores <sup>(38)</sup>. Salvo convenio por escrito entre la empresa y el trabajador, el pago del salario o del jornal se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

**Artículo 58º:** A los trabajadores a quienes por motivo del servicio que prestan, se les exija determinado número de horas, inferiores a la jornada legal de trabajo, se les computará el salario mínimo garantizado en proporción a las horas que trabajen.

**Artículo 59º:** Cuando se trate de trabajos por equipos, que implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, **CALI EXPRESS LTDA** podrá estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas distintas, compensen los recargos legales.


**Parágrafo:** *No constituyen salario las sumas que reciba el trabajador de parte de **CALI EXPRESS LTDA** ocasionalmente o por mera liberalidad, ni lo que recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni los beneficios, primas, o auxilios habituales u ocasionales otorgados en forma extralegal por **CALI EXPRESS LTDA**, en dinero o en especie, ni la alimentación, habitación, viáticos, vestuario, transporte, bonificaciones extralegales, de servicios o de navidad, los servicios médicos y seguros de cualquier naturaleza, el parqueo del vehículo si fuere el caso, ni los auxilios, subsidios y ayudas que el trabajador, reciba directa o indirectamente de **CALI EXPRESS LTDA** con causa directa o indirecta del servicio. Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente y cualquier otro auxilio, bonificación o prima que **CALI EXPRESS LTDA** llegare a establecer. **CALI EXPRESS LTDA** no suministrará ninguna clase de salario en especie. Los pagos que no constituyan salario tampoco serán base para el cómputo de los aportes parafiscales.*

**Artículo 60º:** El salario o el jornal se pagarán en dinero (moneda legal colombiana) al empleado directamente o a la persona que el autorice por escrito autenticado, de la siguiente manera:

- a) Por periodos iguales y vencidos;
- b) El pago se realizará por quincenas vencidas, el día hábil inmediatamente siguiente al vencimiento de cada período, a más tardar los días veinte (20) y cinco (5) de cada mes mediante consignación en una cuenta personal a nombre del trabajador en una institución financiera escogida por **CALI EXPRESS LTDA**. Excepcionalmente y por acuerdo entre **CALI EXPRESS LTDA** y el trabajador, el pago del salario se hará mediante cheque. En casos particulares, el pago podrá hacerse directamente;

<sup>38</sup> Numeral 1º del Artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo.



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 20 de 45

- c) El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una (1) semana, y para sueldos no mayor de un (1) mes;
- d) Los pagos del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, deben efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar, con el salario del periodo siguiente.

**Artículo 61º:** Bajo la modalidad de honorarios se cancelará al personal vinculado por contratación de servicios y su pago se realizará de manera mensual. En casos especiales el pago podrá hacerse en las fechas pactadas en los respectivos contratos de prestación de servicios.

**Artículo 62º:** Los reclamos originados por el cómputo de la remuneración mensual, los deberá presentar el trabajador interesado, por escrito, al día siguiente hábil del pago correspondiente, sin perjuicio del derecho que asiste a éste de reclamar dentro de los términos que la ley señala.

## **CAPÍTULO X**


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

**Artículo 63º:** Es obligación de **CALI EXPRESS LTDA** de velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 64º:** Los servicios médicos que requieren los trabajadores de **CALI EXPRESS LTDA** se prestarán por la Empresa promotora de Salud, (E.P.S.) o Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) según el caso, y a través de la Institución Prestadora de Salud (I.P.S.) a la cual estén afiliados los trabajadores. En caso de no afiliación estarán a cargo de **CALI EXPRESS LTDA**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**Artículo 65º:** Todo trabajador el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Asistente administrativo, líder de proceso, Coordinador SIG de **CALI EXPRESS LTDA**, la cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 21 de 45

**Artículo 66º:** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos 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. Además, los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriben las autoridades del ramo en general y particularmente a las que ordene **CALI EXPRESS LTDA** para prevención de las enfermedades y de posibles riesgos que se puedan presentar, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**Parágrafo:** *El grave incumplimiento de parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de **CALI EXPRESS LTDA**, faculta a ésta última para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social respetando el derecho de defensa del trabajador.* <sup>(39)</sup>


**Artículo 67º:** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que considere necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la Empresa promotora de Salud (E.P.S.) y la Administradora de Riesgos Laborales (A. R. L.). Incluso en caso de accidente no mortal, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Coordinador SIG o a su representante o a quien haga sus veces, para que ésta provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes. Deberá además, indicar las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. La entidad prestadora de los servicios de salud (E.P.S.) que haya atendido al trabajador, continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Artículo 68º:** **CALI EXPRESS LTDA** y la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) 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 mismos, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de la Protección Social en coordinación con el Ministerio de Salud, establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información <sup>(40)</sup>.

**Artículo 69º:** De todo accidente se llevará registro en el libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de

<sup>39</sup> Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994.

<sup>40</sup> Artículo 61 del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con el artículo 15 de la Ley 797 de 2003.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 22 de 45

los testigos presenciales si los hubiere, y en forma sintética de lo que pueden declarar.

**Artículo 70°:** **CALI EXPRESS LTDA** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, en este caso sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**Artículo 71°:** En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **CALI EXPRESS LTDA** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución N° 1016 de 1.989, 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 a la Ley 776 del diecisiete (17) de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPÍTULO XI**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO – ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN** <sup>(41)</sup>

**Artículo 72°: Definición:** Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia al mismo <sup>(42)</sup>.


**Artículo 73°:** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **CALI EXPRESS LTDA** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y que además, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 74°: Mecanismos de Prevención:** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **CALI EXPRESS LTDA** ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Informar a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 mediante campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que

<sup>41</sup> Ley 1010 de 2006.

<sup>42</sup> Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 23 de 45


constituyen acoso y abuso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio;

- b) Realizar periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a **CALI EXPRESS LTDA** creando espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la empresa, propendiendo por condiciones dignas y justas en el trabajo;
- c) Realizar actividades o terapias individuales y colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral, promoviendo así, la coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa;
- d) Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral conveniente;
  - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;
  - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso o abuso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes, y;
- e) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en este capítulo.

**Artículo 75º: Procedimiento interno para superar las conductas de acoso**

**laboral:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones a las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para estos casos así como prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral:


- a) **CALI EXPRESS LTDA** tendrá un “*Comité de Convivencia Laboral*” integrado por cuatro (4) personas elegidas por los trabajadores, siendo dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador.
- b) El Comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
  - Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de **CALI EXPRESS LTDA**, el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias;
  - Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores;
  - Examinar e investigar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral;

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 24 de 45

- Recibir quejas de los trabajadores sobre presuntas conductas cometidas, constitutivas de acoso laboral o asumir la investigación cuando detecte que ellas se están efectivamente presentando;
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar, y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten;
- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y el desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de **CALI EXPRESS LTDA**;
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes;
- Dar a conocer al Gerente de **CALI EXPRESS LTDA** y a su Junta Directiva, las decisiones, recomendaciones y acciones a tomar propuestas por el comité;
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

**Parágrafo:** *En el evento en que las quejas de las posibles conductas de acoso laboral recaigan sobre algún miembro del Comité de Convivencia Laboral, éste se excluirá de las discusiones, invitando a un delegado de **CALI EXPRESS LTDA** a que tome su lugar.*

- c) El comité se reunirá por lo menos una (1) vez bimestralmente y designará de su seno, un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutivas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral;
- d) Cualquier persona vinculada laboralmente a **CALI EXPRESS LTDA**, que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar, de manera inmediata, de tal circunstancia al (a la) Coordinador (a) de Recursos Humanos de la situación, quien a su vez e igualmente de manera inmediata, convocará al Comité con la finalidad de efectuar las averiguaciones internas correspondientes y buscar los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada. Esta información dará inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral;
- e) En desarrollo del literal anterior, el Comité evaluará las posibles situaciones de acoso laboral, citando de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 25 de 45

declaren sobre lo ocurrido buscando establecer la ocurrencia de los hechos en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar;


- f) Una vez estudiado el caso, el Comité establecerá si existen o no conductas constitutivas de acoso laboral. En caso de existir tales conductas dará instrucciones precisas para constituir, con tales personas, la recuperación de tejido conveniente para la reestructuración de la relación laboral y si fuere necesario, formular las recomendaciones que estime indispensables para lograr las medidas correctivas, de reparación o disminución del daño correspondiente. En casos especiales, promoverá entre los involucrados un compromiso escrito de convivencia;
- g) Todo lo sucedido se formalizará en un acta, en la que se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere;
- h) Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de **CALI EXPRESS LTDA**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

**Artículo 76º:** En busca de proteger al trabajador y de desarrollar el propósito a que se refiere el presente capítulo, se establecen como conductas prohibidas en **CALI EXPRESS LTDA**, las siguientes:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos;
- e) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- f) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- g) La negativa, claramente injustificada a otorgar licencias por enfermedad, ordinarias o de vacaciones cuando se den las condiciones legales para pedir las;



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 26 de 45

- h) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social;
- i) La imposición de deberse ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de **CALI EXPRESS LTDA**


**Artículo 77º:** Se deja expresamente determinado que no constituyen, bajo ninguna circunstancia acoso laboral en ninguna de sus modalidades las siguientes actividades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) Las exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial con **CALI EXPRESS LTDA**;
- c) La expedición de circulares, memos o avisos, solicitando mejorar la eficiencia laboral o el trato con sus compañeros de trabajo o los superiores jerárquicos;
- d) La evaluación laboral realizada a cualquier empleado de **CALI EXPRESS LTDA**, conforme a los indicadores aprobados por el Gerente o quien éste designe;
- e) La solicitud de cumplir con deberes extras, razonables y afines con su cargo original, cuando ello sea absolutamente necesario para cumplir los estándares de excelencia manejados por la empresa;
- f) Las gestiones o procedimientos encaminados a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una justa causa, previstas en el contrato de trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo;
- g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos de los contratos de trabajo correspondientes;
- h) Las exigencias de acudir a las jornadas de capacitación organizadas por la empresa.

**Artículo 78º: Sanciones disciplinarias por acoso laboral.** Además de las sanciones establecidas en la Ley y en el contrato de trabajo, se estipulan como sanciones encaminadas a mejorar el clima laboral, a desarrollar el buen trato al interior de la empresa y a velar por el buen ambiente laboral, las siguientes. El trabajador que haya cometido o inducido a alguien a cometer una conducta que ocasione acoso laboral será sancionado de la siguiente manera:

- a) Llamado de atención, con copia a la hoja de vida, cuando sea la primera (1ª) vez que se presenten las actitudes de acoso laboral, siempre y cuando no se haya afectado la dignidad del trabajador(a) ofendido(a) y se hubiese acompañado de la aplicación de medidas correctivas, de reparación o de disminución del daño causado;
- b) Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, no remunerados, cuando sea la primera (1ª) vez que se presenten las actitudes de acoso laboral y se haya afectado la dignidad del trabajador(a) ofendido(a), siempre y cuando se acompañen de la aplicación de las medidas correctivas, de



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 27 de 45

reparación o de disminución del daño causado. En caso de no presentarse las medidas correctivas en mención la suspensión se realizará hasta por diez (10) días no remunerados;

- c) Suspensión del contrato de trabajo hasta por treinta (30) días, no remunerados, cuando las actitudes de acoso laboral sean por segunda (2ª) vez, sin importar si se ha afectado o no la dignidad del mismo trabajador(a) ofendido(a) que la primera vez. Además para que se de cumplimiento a esta sanción será necesario que el ofensor hubiese acompañado de la aplicación de medidas correctivas, de reparación o de disminución del daño causado. En caso de no presentarse las medidas correctivas en mención la suspensión del contrato de trabajo será por sesenta (60) días, no remunerados;
- d) Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, cuando se presenten, de manera reiterada, las actitudes de acoso laboral. Entiéndase por reiteradas cuando dichas actitudes se hayan presentado por más de la segunda (2ª) vez;
- e) Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, cuando se presenten denuncias falsas, temerarias o mentirosas.

## **CAPÍTULO XII**

### **ORDEN JERÁRQUICO**

**Artículo 79º:** Para efectos de autoridad y ordenamiento **CALI EXPRESS LTDA**, lo mismo que para todos los efectos legales y reglamentarios, la jerarquía se ejercerá en el siguiente orden descendente:

- a) Gerente
- b) Director
- c) Jefe
- d) Coordinador
- e) Auxiliar


**Parágrafo:** De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **CALI EXPRESS LTDA**, los siguientes: El (la) Gerente, el (la) Director (a), quien faculta a el (la) Coordinador (a) SIG para tal función.

## **CAPÍTULO XIII**


### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**Artículo 80º: Obligaciones Especiales del Trabajador.** Son obligaciones del trabajador, además de las estipuladas en el contrato individual de trabajo, las siguientes:


- 1) Dar estricto cumplimiento al presente reglamento de trabajo y a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo;
- 2) Conocer, comprometerse, respetar y cumplir con la misión, visión y principios de **CALI EXPRESS LTDA**;

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 28 de 45

- 3) Respeto y subordinación a los superiores;
- 4) Lealtad, respeto y servicio con sus compañeros, visitantes y miembros de la comunidad empresarial;
- 5) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- 6) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Corporación;
- 7) Ejecutar los trabajos y tareas que se le confíen con honradez y buena voluntad;
- 8) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en los respectivos contratos individuales de trabajo;
- 9) Incorporar leal y eficazmente su capacidad de trabajo, desempeñando sus funciones de tiempo completo, en forma exclusiva para el correcto desarrollo de las funciones propias del cargo objeto de este contrato y en las labores anexas y complementarias del mismo, según la programación de la empresa y las necesidades del servicio;
- 10) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- 11) Ser verídico en todo caso;
- 12) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general;
- 13) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo;
- 14) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros;
- 15) Prestar sus servicios de manera puntual cuidadosa y diligente;
- 16) Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo;
- 17) Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, circulares, etc., de **CALI EXPRESS LTDA** y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le imparta el representante de la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;
- 18) Conservar y restituir, en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y utilizar debidamente los elementos que se le hayan dado para su trabajo;
- 19) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa de **CALI EXPRESS LTDA**, las informaciones que sean de naturaleza reservada cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **CALI EXPRESS LTDA**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato individual de trabajo o las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes;
- 20) Comunicar oportunamente y por escrito, a su respectivo superior las observaciones necesarias para evitar daños y perjuicios a los intereses de **CALI EXPRESS LTDA** o de su personal;

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 29 de 45

- 21) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas o a las cosas de **CALI EXPRESS LTDA** o su establecimiento;
- 22) Usar las máquinas, herramientas, útiles, equipos y elementos sólo en beneficio de **CALI EXPRESS LTDA**, procurando que éstos den el máximo rendimiento y el mínimo desperdicio, así como dar aviso inmediato sobre los daños notados en ellos;
- 23) Observar las medidas preventivas o higiénicas prescritas por las autoridades del ramo;
- 24) Abstenerse de realizar proselitismo político o religioso dentro de las instalaciones de **CALI EXPRESS LTDA** o con las personas que conforman la comunidad empresarial, so pena de configurarse, con este actuar una justa causa para dar por terminado su contrato;
- 25) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales;
- 26) Dar una excelente atención a los clientes y terceros caracterizada por el trato amable y respetuoso que se de al usuario, sea cual fuera su categoría;
- 27) Cuidar su presentación personal caracterizándose ésta por ser decorosa, conforme a la moral y buenas costumbres.
- 28) Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de orden y aseo personal y el de su sitio de trabajo;
- 29) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales;
- 30) Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo aprobado por las autoridades del ramo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales;
- 31) Registrar, en las oficinas de **CALI EXPRESS LTDA**, su domicilio y dirección y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirige al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la empresa;
- 32) Comunicar a la empresa, inmediatamente se produzcan cambios del estado civil, fallecimiento de hijos, con el fin de que la empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos sean relevantes para el contrato individual de trabajo (Subsidio familiar, seguro de vida, etc.);
- 33) Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores y laborar de manera efectiva en la jornada reglamentaria;
- 34) Observar estrictamente lo establecido por **CALI EXPRESS LTDA** para la solicitud de permisos, avisos, comprobación de enfermedad, ausencias y de novedades semejantes;
- 35) Laborar en horas extras legalmente exigibles cuando así lo indique la empresa por razones de trabajo;
- 36) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, organizadas y convocadas por **CALI EXPRESS LTDA**;
- 37) Conocer, comprometerse y cumplir, la política y objetivos de calidad;


	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 30 de 45

- 38) Escoger el Fondo de Cesantías y Pensiones a que desee afiliarse;
- 39) Portar adecuadamente el uniforme y dotación suministrada por **CALI EXPRESS LTDA**, para efectos del desarrollo de la labor para la cual ha sido contratado;
- 40) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato individual de trabajo.

**Artículo 81º: Obligaciones Especiales de CALI EXPRESS LTDA.** Son obligaciones especiales de la empresa, además de las estipuladas en el contrato individual de trabajo, las siguientes:

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores para las cuales han sido contratados;
- 2) Procurar a los trabajadores, espacios apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales de tal forma que se garantice razonablemente su seguridad y salud;
- 3) Prestar, inmediatamente, los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, **CALI EXPRESS LTDA** mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias;
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos mediante el contrato individual de trabajo;
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos;
- 6) Conceder al trabajador las licencias, vacaciones y demás permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII de este reglamento;
- 7) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar exámenes sanitarios y darle certificación sobre los mismos. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo el trabajador se hubiere sido sometido a un examen médico, se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen cuando han transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro y no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente;
- 8) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley;
- 9) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuentos alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor <sup>(43)</sup>;
- 10) Conservar el puesto a los empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas;

<sup>43</sup> Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.- Modificado por el artículo 7º del Decreto 13 de 1967.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 31 de 45

- 11) Cumplir y hacer cumplir los preceptos del presente reglamento interno de trabajo y mantener el orden, la moralidad y respeto a las leyes.

**Artículo 82º: Obligaciones especiales de los vigilantes y celadores:** Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales de los vigilantes y celadores, las siguientes:

- 1) Usar en la forma indicada por la Empresa los uniformes propios del oficio y las armas correspondientes, sin usar ni lo uno ni lo otro fuera de las instalaciones de **CALI EXPRESS LTDA**;
- 2) Permanecer alerta en todo momento para la vigilancia y cuidado de las personas y de todos los bienes de **CALI EXPRESS LTDA** y de sus clientes;
- 3) Cumplir estrictamente las instrucciones generales y especiales de sus jefes, para el control de los lugares de acceso, para registro de personas, objetos y vehículos, para exigencia de documentos de identidad, para la realización de requisas y para las demás actividades de su oficio;
- 4) Informar sin falta a sus jefes sobre hechos u omisiones de cualesquiera personas, si ello tiene alguna relación con la seguridad y buena marcha de la empresa;
- 5) Impedir el acceso de cualquier persona a las instalaciones de **CALI EXPRESS LTDA** en horas que no sean de atención a la clientela, salvo que medie autorización expresa y escrita de (la) Gerente.

## **CAPÍTULO XIV**


### **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA CALI EXPRESS LTDA Y LOS TRABAJADORES**

**Artículo 83º: Prohibiciones para CALI EXPRESS LTDA.** Son prohibiciones especiales para **CALI EXPRESS LTDA** las siguientes:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa y escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:
  - a) Las cooperativas asociadas de trabajo pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario y de las prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley las autorice;
  - b) Respecto de los salarios o jornal, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones cuando:
    - Se trate de multas que se prevean y puedan causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. Estas multas no podrán exceder de la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar <sup>(44)</sup>;

<sup>44</sup> Artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 32 de 45

- Sean descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal, de cuotas con destino a la seguridad social obligatoria y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento interno de trabajo debidamente aprobado <sup>(45)</sup>;
  - Los inspectores de trabajo autoricen, por escrito, a solicitud conjunta del empleador y del trabajador y previa calificación de cada caso, los préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, aunque haya de afectarse al salario mínimo o la parte inembargable. En las misma providencia en que autorice la operación, el funcionario debe fijar la cuota que puede ser objeto de deducción o compensación por parte del empleador y el plazo para la amortización gradual de la deuda <sup>(46)</sup>;
  - Existan convenios sobre financiación de viviendas para empleados siendo **CALI EXPRESS LTDA** el prestamista. En estos casos **CALI EXPRESS LTDA** queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital de las deudas contraídas para la adquisición de la vivienda <sup>(47)</sup>.
- c) En cuanto a las cesantías y a las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo cuando el contrato termina por alguna de las siguientes causas:
- Por cualquier acto delictuoso, debidamente denunciado, cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo (2º) grado de consanguinidad y primero (1º) en afinidad o contra el personal directivo de **CALI EXPRESS LTDA**;
  - Por cualquier daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;
  - Cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado o privado **CALI EXPRESS LTDA** <sup>(48)</sup>.
- 2) Obligar, en cualquier forma, a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **CALI EXPRESS LTDA**;
  - 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las demás condiciones de éste;
  - 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación;
  - 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles e impedirles el ejercicio del derecho al sufragio;
  - 6) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo;
  - 7) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del


<sup>45</sup> Artículos 150 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>46</sup> Artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>47</sup> Artículo 152 del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>48</sup> Artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 33 de 45


Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “ lista negra ”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio;

- 8) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que atente contra su dignidad (49);
- 9) Obligar al trabajador a comprar o participar de cualquier género de rifas, colectas o suscripciones;
- 10) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la misma. Así mismo cuando se compruebe que **CALI EXPRESS LTDA**, en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores;
- 11) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.


**Artículo 84º: Prohibiciones Especiales para el Trabajador.** Además de las estipuladas en el contrato individual de trabajo, son prohibiciones especiales para el trabajador, las siguientes:

- 1) Incumplir cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias;
- 2) Faltar a la diligencia, responsabilidad, delicadeza o prudencia en el desempeño de sus funciones o en el manejo de los intereses de **CALI EXPRESS LTDA**;
- 3) Incumplir al horario o la renuente inasistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente, a juicio de **CALI EXPRESS LTDA**;
- 4) Desconocer cualquier orden o instrucción en razón del correcto desempeño de sus funciones;
- 5) Faltar al respeto, disciplina o lealtad;
- 6) Atentar contra la vida privada mediante cualquier acto, dentro o fuera de las dependencias de **CALI EXPRESS LTDA**, que perjudiquen además la naturaleza, fines o el buen nombre de ésta;
- 7) Incumplir con la presentación oportuna de los trabajos, informes, documentos etc. que le sean solicitados en el desarrollo de las funciones para las cuales ha sido contratado;
- 8) Revelar secretos o datos reservados de **CALI EXPRESS LTDA** o de sus clientes;
- 9) Embriagarse o consumir alcohol o cualquier tipo de alucinógenos con los clientes o proveedores de **CALI EXPRESS LTDA**;
- 10) Incumplir en la presentación de los documentos que lo acreditan para


<sup>49</sup> Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 34 de 45

- ejerger la labor contratada;
- 11) Falsificar cualquier información suministrada en la hoja de vida;
  - 12) Abusar en la utilización de los bienes de **CALI EXPRESS LTDA** cuando sirvan como elementos de trabajo, o en el uso indebido de los mismos fuera del establecimiento;
  - 13) Alterar documentos propios del desempeño de sus funciones;
  - 14) Descargar, en cualquier momento, sea durante las horas de trabajo o descansos, en los equipos de la empresa todo tipo de programas, software, aplicaciones, juegos, fotos, música, entre otros, cualquiera sea su naturaleza, sin la previa autorización escrita de **CALI EXPRESS LTDA**;
  - 15) Ejecutar o desarrollar actividades paralelas a las propias del objeto social de **CALI EXPRESS LTDA** sin haber recibido la autorización explícita y escrita correspondiente;
  - 16) Ejecutar actividades que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad o la de otros;
  - 17) Sustraer de las instalaciones de **CALI EXPRESS LTDA** elementos, máquinas, útiles o materias primas o productos elaborados sin la autorización previa y escrita de la empresa;
  - 18) Participar en cualquier actividad y/o transacción ilegal;
  - 19) Celebrar, sin previa autorización escrita de **CALI EXPRESS LTDA**, cualquier tipo de transacción comercial o contratación a nombre de ésta;
  - 20) Hacer valer la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa;
  - 21) Permitir que exista para sí mismo o para algún miembro de su familia, una ganancia, prebenda o beneficio personal de cualquier tipo, como consecuencia del poder real o potencial que el trabajador tenga para ejercer influencias sobre la contratación, negociación, decisión o relación entre **CALI EXPRESS LTDA** y terceros y/o sus proveedores;
  - 22) Aceptar o solicitar bonificaciones, regalos y similares de **CALI EXPRESS LTDA**, de terceros o proveedores de **CALI EXPRESS LTDA** que puedan llegar a comprometer su independencia de criterio y decisión en el desarrollo de las funciones objeto del contrato individual de trabajo;
  - 23) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o ingerir las anteriores sustancias dentro de las instalaciones de **CALI EXPRESS LTDA**;
  - 24) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal, pueden llevar los guardas de seguridad;
  - 25) Faltar al trabajo o abandonar el sitio de trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso previo de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo;
  - 26) 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;
  - 27) Usar los útiles, materias primas o herramientas suministradas por **CALI EXPRESS LTDA** en objetivos distintos del trabajo contratado;
  - 28) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda o proselitismo en los lugares de trabajo;
  - 29) Coartar la libertad para trabajar o para afiliarse o no a un sindicato ó

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 35 de 45

- permanecer en él o retirarse;
- 30) Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo;
  - 31) Aprovechando, con beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por **CALI EXPRESS LTDA** o sus trabajadores con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa, durante la vigencia del contrato individual de trabajo;
  - 32) Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo;
  - 33) Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos y elementos de la Empresa o mercancías de sus clientes;
  - 34) Confiar a otro trabajador, sin la autorización de la Empresa, la ejecución del propio trabajo o el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la Empresa;
  - 35) Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en la labor;
  - 36) Emplear más del tiempo razonable, necesario y autorizado en cualquier acto o diligencia, dentro o fuera de las instalaciones de **CALI EXPRESS LTDA**, salvo las justificaciones para cada caso;
  - 37) Dormir en los sitios de trabajo o durante la jornada laboral;
  - 38) Dedicarse a juegos de manos, reuniones o charlas con los compañeros de trabajo u otras personas, durante el desempeño de la labor contratada;
  - 39) Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores, o tomar parte en tales actos;
  - 40) Sacar de las instalaciones de **CALI EXPRESS LTDA** o de los sitios utilizados por ésta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente o, dejar que sean conducidos por personas diferentes al conductor autorizado por la empresa para ello;
  - 41) Conducir vehículos de la Empresa sin licencia o con documentos vencidos y transportar en ellos, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos extraños a ella;
  - 42) Introducir o sacar paquetes u objetos similares de las instalaciones o lugares de la Empresa donde por razones especiales esté prohibido o negarse a revelar su contenido al representante de la Empresa o al empleado designado para tal fin;
  - 43) Realizar, sin autorización previa, llamadas telefónicas de larga distancia utilizando los instrumentos propiedad de **CALI EXPRESS LTDA**;
  - 44) Atender, durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por **CALI EXPRESS LTDA**, incluyendo sin estar limitadas: **a)** el uso de Internet en: *I)* páginas de redes sociales; *II)* revisión de correos electrónicos personales; *III)* Mensajería instantánea; *IV)* páginas de Internet como portales de empleo; **b)** uso del celular ya sea para llamadas, navegación en Internet, mensajería instantánea, juegos, entre otras;
  - 45) Las demás conductas prohibidas en la ley o en los reglamentos.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 36 de 45

## **CAPÍTULO XV**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**Artículo 85º:** **CALI EXPRESS LTDA** sólo podrá imponer a sus empleados las sanciones previstas en este reglamento, pactos colectivos, fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo <sup>(50)</sup>;


**Artículo 86º:** El incumplimiento de alguna de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones señaladas en este reglamento o en el respectivo contrato individual de trabajo, siempre que a juicio de **CALI EXPRESS LTDA** no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de aquella, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

- a) **Amonestación:** Consiste en la advertencia verbal que el inmediato superior hace al trabajador que comete una violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción;
- b) **Llamada de atención:** Se hace por escrito en caso en que el trabajador cometa nueva falta leve o en caso de que, a juicio del empleador, la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable;
- c) **Suspensión Disciplinaria:** Podrá imponerla la empresa en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten la terminación del contrato con justa causa. No podrá exceder de ocho (8) días la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

**Artículo 87º:** Se establecen como faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias:

- 1) El retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo hasta de diez (10) minutos determinará, por la primera (1ª) vez, cuando no cause perjuicio según consideración de **CALI EXPRESS LTDA**, una multa correspondiente a la décima (10ª) parte del salario diario, así como una amonestación; Por segunda (2ª) vez, determinará, a juicio de la empresa, una multa equivalente a la quinta (5ª) parte del salario diario y una llamada de atención escrita; Por tercera (3ª) vez, la suspensión en el trabajo durante tres (3) días, y por cuarta (4ª) vez, se configurará como una falta grave y por lo tanto, justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo;
- 2) La falta a un turno de trabajo, sea mañana, tarde o noche, sin justa causa debidamente, implicará: por primera (1ª) vez, la suspensión del trabajo hasta por tres (3) días, por segunda (2ª) vez, la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por la tercera (3ª) vez, se considerará una justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo;
- 3) La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, ocasionará: por la primera (1ª) vez, la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; la segunda (2ª) vez, la suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses y por la tercera (3ª) vez, se considerará una justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo;
- 4) La violación leve por parte o el incumplimiento o la infracción por parte del

<sup>50</sup> Artículo 114 del Código Sustantivo de Trabajo.

	DOCUMENTO	
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	
	Código: DSIG-016	Versión: 4
	Fecha: 04/07/2019	Página 37 de 45

trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias ocasionará: por la primera (1ª) vez la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; la segunda (2ª) vez, la suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses y por la tercera (3ª) vez, se considerará una justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo.

**Parágrafo:** *En todos los casos **CALI EXPRESS LTDA**, además de la sanción disciplinaria, descontará al trabajador el salario correspondiente a los periodos de tiempo dejados de trabajar sin justa causa que motivara la sanción, inclusive en los casos en que el trabajador ha sido suspendido. El simple descuento del tiempo no trabajado sin causa justificada no constituye por sí solo sanción disciplinaria.*

**Artículo 88º:** La imposición de una multa no impide que **CALI EXPRESS LTDA** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignarán en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los empleados de **CALI EXPRESS LTDA** que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones. Las multas no podrán exceder el valor de la quinta (1/5) parte del salario de un día.

**Artículo 89º:** De toda falta deberá informarse por escrito al proceso de Gestión Humana de **CALI EXPRESS LTDA**, el cual decidirá sobre ella e impondrá la sanción correspondiente, si fuere procedente.


**Artículo 90º:** Constituirán faltas graves y por consiguiente configurará una justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo, las siguientes:

- a) El retardo hasta por diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente por quinta (5ª) vez;
- b) La falta total del trabajador en uno de los turnos de trabajo, sea en la mañana, tarde o noche, sin excusa suficiente por tercera (3ª) vez;
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante un (1) día sin excusa suficiente por tercera (3ª) vez;
- d) Violación grave por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias;
- e) Haber incurrido en el cumplimiento de cualquiera de las prohibiciones especiales mencionadas en el artículo ochenta y cuatro (84) del presente reglamento;
- f) El incumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional.

**Artículo 91º:** Todas las faltas cometidas por el trabajador, con sus correspondientes sanciones, serán registradas en la respectiva “hoja de vida”, para ser tenidas en cuenta en caso de ascensos o promociones y cuando sea necesario analizar la conducta del trabajador para decidir sobre nuevas sanciones o acerca de su desvinculación de **CALI EXPRESS LTDA**

**Artículo 92º:** Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo



	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 38 de 45

por parte del empleador, contempladas en la ley, en el contrato individual de trabajo o en el presente reglamento interno de trabajo.`

**Artículo 93º: Procedimientos para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias:** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador implicado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **CALI EXPRESS LTDA**, de imponer o no, la sanción definitiva <sup>(51)</sup>. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite aquí señalado.

## **CAPÍTULO XVI**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**Artículo 94º:** Los trabajadores de **CALI EXPRESS LTDA** deberán presentar sus reclamos, de forma comedida y respetuosa, ante sus superiores jerárquicos enumerados en el artículo setenta y nueve (79) del presente reglamento o ante el (la) Asistente administrativo (a) de Recursos Humanos. Si el trabajador no fuese atendido por su superior o no se conformase con su decisión, podrá llevar el caso o reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona ante quien formuló el reclamo inicialmente quienes lo escucharán y lo resolverán en justicia y equidad.


**Artículo 95º:** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el empleado o los empleados pueden asesorarse del sindicato respectivo si lo hubiere.

## **CAPÍTULO XVII**

### **DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES**

**Artículo 96º:** Salvo fuerza mayor o caso fortuito, **CALI EXPRESS LTDA** no podrá clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto, deberá presentar la correspondiente solicitud, explicando los motivos y acompañando las justificaciones, si fuere el caso. En forma simultánea informará por escrito a sus trabajadores sobre este hecho. La suspensión de actividades o clausura temporal de la Empresa en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días, suspende los contratos de trabajo. Una vez reanudadas las actividades, deberá admitir de preferencia al personal licenciado en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de

<sup>51</sup> Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 39 de 45

reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes perderán este derecho preferencial.

**Artículo 97º:** Cuando se suspenden los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito la Empresa avisará inmediatamente al Inspector de trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política para que se compruebe esa circunstancia.


**Artículo 98º:** Cuando la Empresa considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5º numeral 1º literal d de la ley 50 de 1990 y 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de trabajo explicando los motivos y acompañando los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma. Igualmente deberá comunicar de tal solicitud en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

**Artículo 99º:** La autorización mencionada en el artículo anterior, podrá concederse en los casos en que **CALI EXPRESS LTDA** se vea afectada por hechos tales como:

- a) La necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus servicios;
- b) Por razones de carácter técnico o económico que se puedan asimilar a la falta de materias primas en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

**Artículo 100º:**El Ministerio de trabajo no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores del total de los vinculados con contrato de trabajo a la Empresa equivalente a los porcentajes señalados en el artículo 67, numeral 4º de la ley 50 de 1990. Excepto fuerza mayor o caso fortuito no producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de trabajo, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 101º:**Cuando la Empresa obtenga la autorización del Ministerio de la Trabajo para el cierre definitivo, total o parcial, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida la indemnización legal que les habría correspondido si el despido se hubiere producido sin justa causa legal. Si la Empresa tuviere un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la indemnización antes mencionada.


	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 40 de 45

## **CAPÍTULO XVIII**

### **CAUSALES DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 102º: Por parte de CALI EXPRESS LTDA.** Son causales de terminación unilateral del contrato de trabajo, por parte de **CALI EXPRESS LTDA**, además de las consagradas por la Ley y el contrato de trabajo:

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo o la clientela de la Empresa;
- c) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- d) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores;
- e) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumban al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, el artículo ochenta (80) del presente reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos;
- f) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato;
- g) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa;
- h) El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono;
- i) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales;
- j) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;
- k) La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;
- l) El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la Empresa;
- m) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 41 de 45

prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, sino estuvieren a cargo del ISS, una E.P.S. o una A.R.L;


- n) En los casos de los literales (i) a (m) de este artículo, para la terminación del contrato, **CALI EXPRESS LTDA** deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

**Parágrafo:** *Para dar aplicación al literal (i) del presente artículo, la Empresa deberá cumplir el siguiente procedimiento:*

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;
- b) Si hechos los anteriores requerimientos la Empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
- c) Si la Empresa no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

**Artículo 103º: Por parte del trabajador.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador:

- a) El haber sufrido engaño por parte de la empresa respecto a las condiciones de trabajo;
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenaza grave inferida por la Empresa contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera de la servicio, o inferido dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la empresa, con el consentimiento o la tolerancia de ésta;
- c) Cualquier acto de la empresa o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que la empresa no se allane a modificar;
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por la empresa al trabajador en la prestación del servicio;
- f) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la empresa de sus obligaciones convencionales o legales;
- g) La exigencia de la empresa, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquel para el cual lo contrato y;
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la empresa, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 42 de 45

**Artículo 104º:** La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir a aquel.

**Artículo 105º:** La parte que termine unilateralmente el contrato debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de la determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos diferentes.

## **CAPÍTULO XIX**


### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**Artículo 106º:** Queda prohibido emplear menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos en las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

**Artículo 107º:** Particularmente los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud;
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación;
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación;
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles;
- e) Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición o radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio de frecuencia;
- f) Todo tipo de labores que implique exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje;
- g) Trabajos submarinos;
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos;
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables;
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo;
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos;
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares;




	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 43 de 45

- m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, en prensa pesada de metales;
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o) Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas;
- q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria de la cerámica;
- r) Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas;
- s) Trabajos en fábricas de ladrillo, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y horno de ladrillos;
- t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad;
- u) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores y polvos tóxicos y en plantas de cemento;
- v) Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud;
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

**Parágrafo:** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizado para el efecto por el Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñar trabajos sin grave riesgo para la salud o integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículos 245 y 246 del Decreto No.2737 de 1989).

**Artículo 108º:** Queda prohibido el trabajo Nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243 del Decreto No.2737 de 1989).

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 44 de 45

## **CAPÍTULO XX**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

**Artículo 109º:** Los contratos de trabajo se celebran por escrito o verbalmente a juicio de la Empresa. En caso de no haberse suscrito contrato especial, se entiende que este reglamento hace parte del citado contrato en tanto le sea aplicable al trabajador.

**Artículo 110º:** Toda persona debe saber que en el momento de entrar a prestar los servicios a la Empresa lo hace sujetándose en un todo a las normas del presente reglamento.


## **CAPITULO XXI**

### **CLAUSULAS INEFICACES**

**Artículo 111º:** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. <sup>(52)</sup>

---

<sup>52</sup> Artículo 109 del Código Sustantivo de Trabajo  
Fecha de actualización: 04-10-2018  
Página 44 de 45

	DOCUMENTO		Código: DSIG-016
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		Versión: 4
			Fecha: 04/07/2019
			Página 45 de 45

## **CAPÍTULO XXII**

### **PUBLICACIÓN Y VIGENCIA**

Esta reforma al Reglamento de Trabajo, será fijado junto con la resolución aprobatoria del mismo en dos (2) lugares visibles del sitio de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes al de la resolución aprobatoria y comenzará a regir ocho (8) días después del fijado.

Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que, hasta dicha fecha, haya tenido **CALI EXPRESS LTDA.**

Dirección: Calle 9 N° 44 - 39  
 PBX: (2) 4852033  
 Ciudad: Santiago de Cali.  
 Departamento: Valle del Cauca.

  
**DIEGO FERNANDO LOPEZ RUIZ**  
**C.C. N° 16.652.412**  
**Representante Legal**