

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MASIVO CAPITAL S.A.S.

CONTENIDO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PREÁMBULO

El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **MASIVO CAPITAL S.A.S** domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C.; a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

El presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicable a la totalidad de trabajadores de la empresa, donde quiera que sea su ubicación, desarrollando labores en sucursales, sedes y obras distintas a la principal.

CAPITULO I REQUISITOS DE INGRESO

ARTICULO 1. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador de la Empresa MASIVO CAPITAL S.A.S, deberá presentar su hoja de vida, en la cual consignará aquellos datos que permitan a la empresa conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, formación y experiencia. Estas informaciones podrán ser verificadas por la empresa que a su vez realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. CERTIFICADOS DE INGRESO: El solicitante que sea aceptado deberá presentar a la empresa:

- a) Cédula de ciudadanía o Tarjeta de Identidad según el caso (2 Copias)
- b) Copia de los diplomas de estudios superiores y/o demás.
- c) Tarjeta Profesional (En los casos que aplique).
- d) Certificaciones laborales de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado donde se especifique el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificaciones personales.
- f) Certificado de Antecedentes Judiciales vigentes (Contraloría, Procuraduría y Policía).
- g) Quienes tengan la calidad de extranjeros requieren fotocopias auténticas de las visas y cédula de extranjería vigentes.
- h) Certificado médico expedido por el médico sugerido por la empresa.
- i) Para el caso de los operadores de bus y cualquier tipo de vehículos automotores, la licencia de conducción vigente, en la categoría que requiera el cargo.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así, es prohibido pedir información acerca

de la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca el aspirante; así mismo se prohíbe la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y el art. 2 del Decreto 2090 de 2003.

PARÁGRAFO 2: Los gastos de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión serán sufragados en su totalidad por el empleador.

PARÁGRAFO 3. La solicitud de empleo que diligencie el aspirante y la presentación de los documentos indicados en las disposiciones indicadas anteriormente no implica compromiso alguno para contratar al aspirante, quedando entendido que, de no admitirse, la empresa no incurrirá en responsabilidad alguna.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual, una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa. Lo anterior, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años y a cambio recibirá un apoyo de sostenimiento mensual (artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, artículo 81 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTICULO 4. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

ARTICULO 5. Son elementos particulares del contrato de aprendizaje, los siguientes:

1. Su finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz.
2. La subordinación laboral se ejercerá exclusivamente sobre las actividades propias de aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tendrá como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
5. Los aprendices en etapa práctica serán considerados para efectos de la regulación aplicable a la conformación del Comité de Convivencia, COPASST y cuota de contratación de personal con discapacidad conforme a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 6. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos.

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



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

ARTICULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Empresa un apoyo de sostenimiento mensual, conforme a las siguientes reglas:

- a. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- b. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
- c. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 21 Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 8. Afiliación y Aportes a Seguridad Social. La afiliación de los aprendices y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte de la Empresa así:

- a. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. La empresa asumirá el pago del 100% de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
- b. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás beneficios propios del contrato laboral.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 9. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él o ella, un



período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 10. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 11. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (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 contrato (Artículo 7º, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 12. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare laborando al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el período de prueba, se le notificará esta determinación a través de los medios de contacto informados, en particular, a la dirección de residencia, correo electrónico y/o número de WhatsApp registrados en la hoja de vida.

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 13. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, aquellos que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes ni de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6º, C.S.T.), a su afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, así como a los beneficios que ello conlleva y al pago de las prestaciones sociales correspondientes.

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 14. Los días laborales y las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, sin perjuicio de lo establecido en la Leyes 2101 de 2021 y 2466 de 2025, dichos horarios podrán ser modificados por documento anexo y divulgados a los trabajadores:

DÍAS LABORALES Y HORARIOS

Personal Administrativo

HORARIO 1:

De lunes a viernes de 07:00 am a 5:30 p.m., con una hora de almuerzo y periodos de pausas activas o descanso de diez (10) minutos en la mañana y en la tarde.

gr

HORARIO 2:

De lunes a viernes de 07:30 am a 6:00 p.m., con una hora de almuerzo y periodos de pausas activas o descanso de diez (10) minutos en la mañana y en la tarde.

HORARIO 3:

De lunes a viernes de 08:00 am a 6:30 p.m., con una hora de almuerzo y periodos de pausas activas o descanso de diez (10) minutos en la mañana y en la tarde.

HORARIO 4:

Son días laborales de lunes a domingo, en turnos rotativos de (8) horas laborales en cualquiera de las franjas horarias que se describen a continuación y con periodos de pausas activas o descanso de diez (10) minutos en cada turno.

PRIMER TURNO:

6: 00 A.M. a 2:00 P.M

SEGUNDO TURNO:

2:00 P.M. a 10:00 P.M.

TERCER TURNO:

10:00 P.M. a 6:00 A.M.

PERSONAL OPERADOR

HORARIO 5: Por secciones de trabajo, en jornada flexible respetando el límite máximo legal pudiendo el empleador hacer los ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, en razón de las frecuencias, horarios y servicios de los buses zonales que determine y programe TRANSMILENIO S.A.

HORARIO 6: Por secciones de trabajo, en jornada especial de 6 horas diarias y 36 a la semana, pudiendo el empleador hacer los ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, en razón de las frecuencias, horarios y servicios de los buses zonales que determine y programe TRANSMILENIO S.A.

PARÁGRAFO 1: La Compañía, podrá establecer, modificar y programar los horarios y turnos de trabajo de los trabajadores de acuerdo con las necesidades de la operación y del servicio, respetando en todo caso la jornada máxima legal, los límites de trabajo suplementario, los descansos obligatorios y demás disposiciones previstas en la legislación laboral vigente, lo cual será informado oportunamente mediante los canales previstos.

PARÁGRAFO 2 : JORNADAS ESPECIALES.

a) **JORNADA ESPECIAL:** La Empresa y el trabajador 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, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. (Literal c) del artículo 161 del CST modificado por el artículo 51 de la



Ley 789 de 2002.

b) **JORNADA FLEXIBLE:** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal en horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

c) **JORNADA POR TURNOS:** 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 la jornada máxima legal, 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 del límite máximo legal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 165). Lo anterior, deberá entenderse en concordancia con la reducción gradual de la jornada dispuesta en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 3: DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

PARÁGRAFO 4: Son considerados cargos de manejo, dirección y/o confianza: el Gerente General, Gerentes, Directores, Jefes, Coordinadores, Profesionales, Analistas, Supervisores, Inspectores y en general todos los que no se encuentran sujetos a la regulación máxima sobre jornada de trabajo; pero que en todo caso, deberán permanecer en el lugar de trabajo de acuerdo con el horario establecido en el presente reglamento.

CAPITULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 15. Trabajo ordinario y nocturno. (Artículo 10, Ley 2466 de 2025).

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 A.M.) y las diecinueve horas (07:00 P.M.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 P.M.) hasta las seis horas (6:00 A.M.) del siguiente día.

ARTICULO 16. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.). El trabajo suplementario deberá ser aprobado de forma previa y escrita por el empleador en el evento en que el trabajador tenga derecho a devengar recargos por dicho concepto.

ARTICULO 17. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales y deberá llevarse un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que conste el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión si son diurnas o nocturnas. (Artículo 12 Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden del empleador, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

ARTICULO 18. Tasas y liquidación de recargos.

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

PARÁGRAFO: Considerando que, en virtud del contrato de concesión, el empleador podrá organizar los turnos de trabajo de manera aleatoria, variable y conforme a las necesidades del servicio, garantizando en todo caso la prestación eficiente y continua del mismo, así como el respeto de los límites legales aplicables en materia de jornada laboral, trabajo suplementario y demás disposiciones laborales vigentes.

ARTICULO 19. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 16 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN SÁBADO: Puede repartirse la jornada máxima legal ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 20. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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



Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

- b) No obstante, lo anterior, el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983). El trabajo en días festivos deberá ser autorizado de forma previa y escrita por el empleador.

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

ARTICULO 21. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 14 de la Ley 2466 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- a) El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
- b) Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 1. El recargo de que trata este artículo podrá ser implementado de manera gradual por el empleador de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 3. Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deberán laborar los días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con la ley.

PARÁGRAFO 4. Cuando se trata de labores que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no pueda tomar descanso en el curso de uno o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTICULO 22. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 20 de este

reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 23. La Empresa remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los Trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica debidamente probada, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el Trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente 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.

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

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

ARTICULO 25. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo, 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 que sobre los salarios básicos fijos para estos mismos efectos, se establezcan más favorablemente al trabajador, en Pactos, Convenciones Colectivas y Fallos Arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del C.S.T.

ARTICULO 26. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, debidamente concertado con su jefe inmediato. Si opta por el descanso compensatorio, este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente;
2. Si se trata del domingo, desde el medio día o sea las 12:00 horas (12:00 p.m.) del domingo hasta el medio día o sea las 12:00 horas (12:00 p.m.) del lunes;
3. Si opta por retribución en dinero, esta se pagará así: Si el trabajador ha laborado la jornada completa, el trabajo se remunerará conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Reglamento sobre el salario ordinario, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa.
4. Si solo ha trabajado parte de la jornada se le pagará con un recargo conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Reglamento sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, también sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho por haber laborado la semana completa.
5. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en los ordinales c) y d) que anteceden.

ARTICULO 27. Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

PARÁGRAFO. No obstante, lo expuesto en este artículo y en los anteriores, el trabajador gozará de los pagos y las compensaciones que establezcan las Leyes, Decretos generales o de emergencia mientras estén vigentes y fijen recargos o descansos diferentes a los aquí contemplados.

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 28. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 29. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 30. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.). En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

ARTICULO 31. La Empresa y el Trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, cualquiera que esta sea. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C. S. T.).

PARÁGRAFO. La solicitud de compensación de vacaciones quedará condicionada a la decisión del proceso de Talento Humano, quien, comunicará al trabajador de manera oportuna sobre la aprobación o negación de la petición.

ARTÍCULO 32. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años cuando sean trabajadores ordinarios, y hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 33. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha

en que se concedan.

ARTICULO 34. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1967, artículo 5.). En todas las modalidades de contrato, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

PERMISOS

ARTICULO 35. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes relacionados, se sujetará a las siguientes condiciones:

A continuación, se señalan las condiciones para los permisos y licencias antedichas, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

- a) En caso de grave calamidad doméstica como, enfermedad grave que implique hospitalización o incapacidad del núcleo familiar directo, hijos menores tratándose de madres o padres cabeza de familia, catástrofe natural como inundación, incendio de la vivienda o las demás que a juicio de MASIVO CAPITAL S.A.S., sean constitutivas de calamidad doméstica, la oportunidad del aviso debe ser inmediata al hecho que la constituye y en todo caso, debe existir autorización previa del Jefe Inmediato en la que se exprese claramente la concesión del permiso por calamidad. El tiempo que otorgará la empresa en estos casos, no excederá de tres (3) días calendario.

Sin perjuicio de otras circunstancias, se consideran eventos de calamidad doméstica los sucesos imprevistos que afecten la estabilidad física o emocional del trabajador, demostrables y de conocimiento de la empresa para determinar su gravedad.

Entre otros posibles eventos de calamidad doméstica, se señalan la destrucción o grave avería del lugar de habitación, además de todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

- b) La empresa concederá el permiso remunerado que contempla la licencia por luto establecida en la Ley 1280 de 2009, para los casos de fallecimiento establecido en dicha ley, por un término de CINCO (5) DÍAS HÁBILES, para lo cual debe presentar el acta de defunción correspondiente.

Es obligación del Trabajador dar aviso oportuno a la Empresa sobre la muerte del pariente, bien sea por medio de una llamada telefónica o bien en forma personal, en el mismo día del fallecimiento de éste. En caso de no ser posible el aviso personal o telefónico en el mismo día, en todo caso, el Trabajador deberá presentar la excusa al

siguiente día hábil para efectos de que la Empresa pueda realizar los ajustes que implica la ausencia laboral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Numeral 10 del artículo 57 del C.S.T, adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009.

- c) En caso de servicios funerarios de compañeros de trabajo, el aviso puede darse hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a un grupo de trabajadores cuyo número no afecte el normal funcionamiento de la empresa conforme a los términos de la ley.
- d) La empresa concederá una licencia remunerada de diez (10) días hábiles por año a uno de los padres cotizantes al Sistema de Seguridad Social en Salud o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal de conformidad con lo previsto en la Ley 2174 de 2021.
- e) El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita y solo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.

Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, MEDICINA PREPAGADA y/o ARL del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular.

El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia. (Decreto 019 de 2012, artículo 121.).

Las incapacidades deben ser reportadas y allegadas en forma física y en original a la Empresa, en un tiempo máximo de dos (2) días calendario de expedida, para que esta pueda proceder con su trámite ante la EPS respectiva. En ningún caso, se permitirá que un trabajador con incapacidad médica vigente desarrolle sus funciones con normalidad.

- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo de sus hijos.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, no obstante, se procurará que la solicitud se tramite con no menos de tres (3) días de anticipación en relación con la fecha en que se hará efectivo el permiso.
- i) En cualquier caso, el trabajador deberá hacer llegar al Jefe Inmediato o a quien éste

designe, el soporte físico que justifique la ausencia, dentro de las 48 horas hábiles siguientes al otorgamiento del permiso, so pena de entenderse como ausentismo injustificado.

ARTICULO 36. De conformidad con lo establecido por la Ley 2114 de 2021, se concederá al cónyuge o compañero permanente dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, la cual se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural certificada por el Gobierno Nacional, sin que, en ningún caso, pueda superar de cinco (5) semanas. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

ARTICULO 37. La empresa concederá dieciocho (18) semanas por licencia de maternidad de acuerdo con lo previsto en por la Ley 1822 de 2017. La licencia remunerada de maternidad estará a cargo de la EPS.

Para el efectivo disfrute de esta licencia, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Las trabajadoras de la empresa en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
- b. Las trabajadoras que no tengan un salario fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
- c. Para poder hacer efectiva la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: (a) el estado de embarazo de la trabajadora; (b) La indicación del día probable del parto, y (c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- d. Todas las previsiones y garantías establecidas en el presente acápite se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
- e. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se ampliará la licencia en dos (2) semanas más.
- f. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad y que el padre del niño también trabaje para la Empresa, la Empresa le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. Para este efecto, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura



madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar la totalidad de semanas en el posparto inmediato.

- b. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una (01) semana preparto.
- c. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 16 semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

ARTICULO 38. LICENCIAS PARENTALES. –

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la legislación aplicable. Para su formalización, se exigirá la presentación de un documento suscrito por los padres en donde se establezca la distribución de las semanas, junto con un certificado médico que lo apruebe dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS. (Ley 2114 de 2021).

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. Los padres padre podrán optar por una licencia, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de la licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo del periodo que haya sido seleccionado. Para el otorgamiento de esta licencia, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor y el empleador podrá o no acoger la solicitud que se presente para este efecto. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS.

ARTÍCULO 39. En cualquier caso, el trabajador deberá hacer llegar al Jefe Inmediato o a quien éste designe, el soporte físico que justifique la ausencia, dentro de las 48 horas hábiles siguientes al otorgamiento del permiso, so pena de entenderse como ausentismo injustificado.

ARTÍCULO 40. El permiso respectivo deberá otorgarse por el proceso de Talento Humano o por quien haga sus veces, previa solicitud y concepto del jefe de área a la cual pertenezca el trabajador que solicita el permiso.

CAPITULO X SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 41. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o labor, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. De acuerdo con lo normado en el numeral 2 del artículo 132 del Código Sustantivo de Trabajo, no obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario,

[Handwritten signature]

compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales será lo normado por la ley.

PARÁGRAFO: En caso de que el trabajador devengue un salario básico y por disposición de las partes se cambie a un salario integral, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 42. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133 del C.S.T.)

ARTICULO 43. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese, también podrá hacerse mediante consignación bancaria cuyo titular sea el trabajador. (Artículo 138, numeral primero del C.S.T.).

ARTÍCULO 44. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 del C. S. T.).

ARTICULO 45. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO: No constituye salario, de acuerdo con el artículo 128 del CST Modificado por el art. 15 de la Ley 50 de 1990: las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como el auxilio de alimentación, gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

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

ARTICULO 46. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 47. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 48. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo inmediatamente al empleador, su representante o quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diera aviso dentro del término indicado y 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.

PARÁGRAFO: El trabajador deberá hacer entrega de las incapacidades físicas y originales a su jefe inmediato o a quién se encuentre facultado para la recepción de documentos en su área de trabajo, dentro de un término no superior a las 48 horas hábiles siguientes a su expedición. Dicha incapacidad deberá ser entregada personalmente, por intermedio de algún tercero o por correo certificado, so pena de las sanciones disciplinarias establecidas en el presente reglamento.

ARTICULO 49. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y/o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y su conducta será considerada como falta grave.

ARTICULO 50. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriben las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de máquinas, y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes e incidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa, que hayan sido notificados al trabajador por cualquier medio, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previo ejercicio del derecho de defensa de los trabajadores.



ARTICULO 51. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva área, dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas concordantes ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 52. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador le comunicará inmediatamente al empleador, representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno se determinen las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad (artículo 221 del C.S.T.).

ARTICULO 53. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

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

ARTICULO 54. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 312 de 2019 o demás normas reguladoras 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.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 55. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

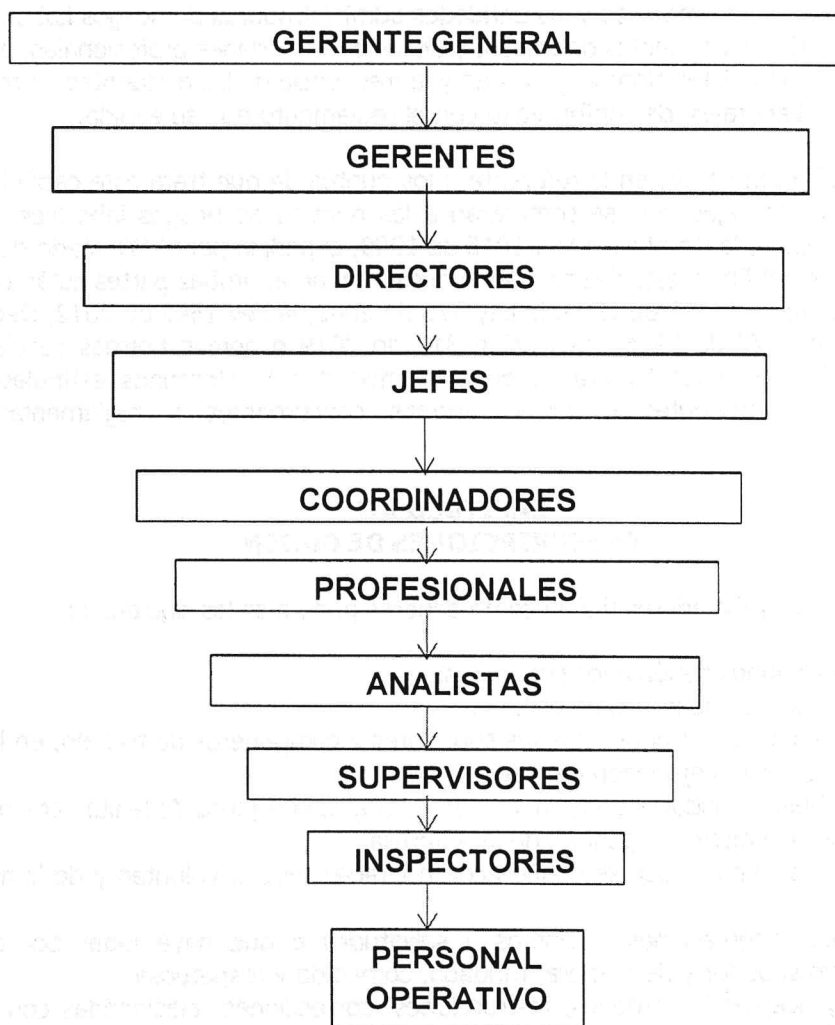
- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que se confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera, fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones, correcciones relacionadas con el trabajo el orden y la conducta general, con verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique, su respectivo jefe para

el manejo de los equipos, vehículos o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.

- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, y no ausentarse sin previa autorización.
- j) Respetar y cumplir con los espacios de hora de almuerzo y pausa activa en la mañana.
- k) No fumar dentro las instalaciones de la empresa.
- l) No consumir alimentos en el puesto de trabajo.
- m) No consumir bebidas embriagantes, sustancias psicoactivas o drogas enervantes en el puesto, sitio de trabajo y/o alrededores de los patios o sucursales de la Compañía.
- n) No llegar en estado de embriaguez al puesto o sitio de trabajo.

CAPITULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 56. Para los efectos de lo previsto en el presente Reglamento, el orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

PARÁGRAFO 1. Para la imposición de sanciones y conforme se establecerá más adelante, solo tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Gerente General, los Gerentes, Directores y Jefe de Relaciones Laborales.

PARÁGRAFO 2. Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y mando, están obligadas a exigir el cumplimiento de los reglamentos de la empresa, a vigilar directamente las actividades y a atender a las necesidades del personal bajo su dependencia, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden, la disciplina y a hacer a cada trabajador las observaciones y correcciones a que hubiere lugar, con la obligación de informar al superior respectivo por escrito, de todas las irregularidades que observe en el servicio a su cargo.

CAPITULO XIV

CONTRATACIÓN PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 57. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTICULO 58. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que pongan en riesgos su salud, seguridad y desarrollo, en particular, las actividades listadas en el artículo 3° de la Resolución No. 1796 de 2018 del Ministerio de Trabajo o cualquier norma posterior que la modifique y/o actualice.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. 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 consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de 2008 y Resolución 4448 de 2005).

PARÁGRAFO SEGUNDO. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará conforme a las siguientes reglas (Artículo 11 Ley 2466 de 2025):

- a. Los menores de edad entre los quince (15) y los diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- b. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una

jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO TERCERO. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas. En ningún caso las garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años podrán ser disminuidas con respecto a los trabajadores menores de edad.

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 59. Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados, las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Proporcionar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes, enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias para los fines en los términos indicados en el presente reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador esta garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera, será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la



- empresa artículo 57 del C.S.T).
14. Implementar ajustes razonables, según aplique, para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones (Numeral 13, Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
 15. Implementar acciones, según reglamentación que se expida para el efecto, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia de jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC). (Numeral 14 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
 16. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por Autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
 17. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar (Numeral 16 artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
 18. Vincular trabajadores en condición de discapacidad en los términos dispuestos en el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 a partir del segundo año de entrada en vigencia de dicha norma.
 19. Las demás que las leyes, reglamentos y políticas determinen.

ARTÍCULO 60: son obligaciones especiales del trabajador:

1. Es obligación de los Colaboradores el cumplimiento estricto de las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo y la fiel observancia de las disposiciones del presente Reglamento.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
3. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. Presentar soporte documental e informar a la empresa en un término de 48 horas, las razones de una inasistencia.
5. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus supervisores y compañeros.
8. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
9. Realizar el registro en el sistema biométrico dispuesto por la compañía a la hora de ingreso y salida de cualquier centro de trabajo.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
12. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso



oportunamente de cualquier cambio que ocurra. (Artículo 58 del C.S.T.).

13. Mantener vigente la licencia de conducción en la categoría que exija la prestación del servicio, para lo cual deberá tramitar la renovación diez (10) días antes del vencimiento de la misma.
14. Cumplir los reglamentos y normas que impone TRANSMILENIO S.A. Para tal efecto, la empresa capacitará al trabajador.
15. Poner el mayor empeño en el buen cumplimiento de su cargo, siendo directamente responsable con respecto a la Empresa de errores u omisiones, así como de los perjuicios que le ocasionare por descuido o negligencia en sus obligaciones.
16. Mantener su escritorio o lugar de trabajo debidamente ordenado y limpio.
17. Observar y ser cuidadoso de su presentación personal, la cual debe ser adecuada.
18. Usar la dotación entregada por la empresa, solo en el desarrollo y cumplimiento de la labor para la cual fue contratado.
19. Presentarse a su trabajo en adecuadas condiciones físicas y mentales para cumplir con sus labores en forma eficiente.
20. Asistir a capacitación cuando el empleador así lo disponga, para beneficio del desempeño actual o de la proyección futura del Colaborador.
21. En el caso de los operadores de vehículo asistir a todas las capacitaciones, recapitaciones y actualizaciones que el empleador le ordene.
22. Al término de la relación laboral, por cualquier causa, será obligación del Colaborador la devolución de las herramientas, útiles a cargo, tales como computadores, celulares, tarjeta de identificación personal, carnet, dotación con logos y otros elementos que tuviere a cargo.

PARÁGRAFO: La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave para todos los efectos legales, además de las que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo celebrado y de las disposiciones de este reglamento.

CAPITULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 61. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:
 - a. Deducciones, retenciones o compensaciones respecto de los salarios en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151,152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Retenciones que ordenen las cooperativas las cuales pueden ser hasta del cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. Retenciones que ordene El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952 las cuales pueden ser hasta del cincuenta (50%) del salario y prestaciones sociales para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d. Retenciones sobre cesantía y pensiones de jubilación, en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en

- almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el Numeral 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los que le hubieren presentado pliego de petición desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Artículo 59 del C.S.T).

ARTICULO 62. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES

1. Sustraer de las instalaciones, talleres o establecimientos, los útiles de trabajo, materias primas, o productos sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no de ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. (Artículo 60 del C.S.T.)
9. Infringir las normas del Código Nacional de Tránsito o las que lo modifiquen y/o adicionen (aplica para Operadores).
10. Infringir las normas de la empresa TRANSMILENIO S.A.
11. No renovar la licencia de conducción, o provocar su suspensión. (Aplica para Operadores)
12. No Tramitar la renovación de la licencia de conducción con una antelación de diez (10) días.

13. Descuidar la presentación personal, no cumplir con las normas de protección personal.
14. Ausentarse durante las horas de trabajo sin permiso del jefe respectivo, salvo que el Colaborador desempeñe funciones fuera de la empresa. En caso de faltar al puesto de trabajo por enfermedad u otra causa, deberá darse aviso de inmediato al jefe respectivo.
15. Instigar o pelear, de palabra o de manos con compañeros de trabajo y/o superiores, dentro de las instalaciones y/o alrededores de la empresa.
16. Realizar actos que perturben la disciplina en el sitio de trabajo tales como discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, arrojar objetos.
17. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
18. Violar la seguridad, confidencialidad y secreto de la información estratégica de la empresa.
19. Cuando por el comportamiento del trabajador se generen multas, sanciones, reportes de incumplimiento u otros que afecten la imagen, disciplina y recursos de la empresa.
20. Dormir en horas laborales omitiendo así las funciones asignadas.
21. Utilizar equipos electrónicos en el área de trabajo operativa.
22. Omitir o usar de manera impropia los elementos de protección personal.
23. Hacer uso incorrecto de los elementos, uniformes y herramientas de trabajo que el empleador le haya confiado al trabajador para el desarrollo de su labor.
24. Alterar u omitir procedimientos que generen perjuicios de cualquier índole a la compañía, incluyendo daños totales o parciales de los activos de la empresa.
25. Sostener conversaciones durante la operación de buses zonales de la compañía.
26. Negarse a asistir puntualmente a las capacitaciones que la empresa programe, aún por fuera del horario laboral, por cuestiones de necesidad e importancia de la información, en especial cuando se relaciona con normas del sistema Transmilenio S.A.
27. La cancelación de la tarjeta o código de operación por parte de TRANSMILENIO S.A., independientemente de las causas que motiven dicha decisión.
28. La suspensión de la tarjeta o código de operación por parte de TRANSMILENIO S.A.S, por un tiempo superior a diez (10) días, independientemente de las causas que motiven dicha decisión.
29. Ingerir durante la jornada laboral bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas o drogas enervantes o llegar al trabajo bajo el efecto de estas, aún por primer vez.
30. La ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros, en razón de la exclusividad pactada en el Contrato.
31. La revelación de secretos y datos reservados de la Empresa.
32. Cualquier tipo de irrespeto a compañeros y/o superiores.
33. Dar, Recibir u ofrecer dinero a cambio de favores personales por cambios de programación, inasistencias, retardos o no reportes de faltas disciplinarias.
34. Falsificación de documentos.

PARÁGRAFO 1: Son prohibiciones específicas Exclusivas para Personal Operativo y de Mantenimiento por acción u omisión, las siguientes:

a) Prohibiciones por Deficiencias Relacionadas con el Estado de los Vehículos.

- Que el vehículo quede sin combustible durante la operación.
- Que el vehículo presente carencia de iluminación.
- Transitar con el vehículo desaseado en su interior o exterior.
- Operar con luces frontales, laterales y/o posteriores de iluminación o frenado imperfectos.

- Presentar daños en la silla del operador.
- Operar con rines con golpes leves, pelados o de colores diferentes a los autorizados por TRANSMILENIO S.A.
- Operar con vidrios fisurados.
- Colocar cualquier tipo de aditamentos decorativos (calcomanías, adhesivos o similares) o funcionales al interior o exterior del vehículo o vehículos en que desarrolle su labor, que no han sido instalados por el fabricante.
- Polarizar total o parcialmente las ventanas del vehículo o vehículos en que preste su labor.
- Utilizar o modificar colores y diseños de la pintura original del vehículo, o escribir o pintar con aerosoles, pintura o similar, las partes externas o internas del vehículo.
- Colocar propaganda no autorizada por TRANSMILENIO S.A.
- Instalar luces adicionales tales como exploradoras, iluminación de chasis o de decoración, o cornetas de aire o pitos adicionales.
- Instalar equipo de sonido, radios o similares en el vehículo o portar reproductores de música o similares.
- No portar los mapas internos o portarlos con información desactualizada.
- El colocar cualquier tipo de aditamentos decorativos (calcomanías, adhesivos o similares) o funcionales al interior o exterior del vehículo o vehículos en que desarrolle su labor, que no han sido instalados por el fabricante.
- El hecho de polarizar total o parcialmente las ventanas del vehículo o vehículos en que preste su labor.
- El hecho de utilizar o modificar colores y diseños de la pintura original del vehículo, o escribir o pintar con aerosoles, pintura o similar, las partes externas o internas del vehículo.
- El hecho de colocar propaganda no autorizada por TRANSMILENIO S.A.
- El hecho de instalar luces adicionales tales como exploradoras, iluminación de chasis o de decoración, o cornetas de aire o pitos adicionales.
- El hecho de instalar equipo de sonido, radios o similares en el vehículo o portar reproductores de música o similares.
- Que el vehículo presente rayones y abolladuras no tan visibles (Colisión, elementos rotos que deterioren levemente la imagen del SITP)
- Que el vehículo presente sillas rotas, con grafiti, manchadas y/o cambios de tapicería.
- Deterioro de logotipos, numero de bus e identificaciones externas de TRANSMILENIO y/o la empresa.

b) Prohibiciones por Deficiencias Relacionadas con la seguridad y el Servicio al Usuario.

- Dar reversa dentro de la plataforma o estación de Integración sin previa autorización.
- No aplicar manejo preventivo.

c) Prohibiciones por Deficiencias Relacionadas con la Operación.

- Operar con luces interiores apagadas durante el periodo nocturno.
- No hacer paradas en estación o paradero establecido en el itinerario de la operación a pesar de haber sido solicitado por un usuario.
- Parar en estación y/o paraderos no establecidos en itinerario de operación

- programada de un servicio sin previa autorización.
- Estacionar fuera de los lugares establecidos por TRANSMILENIO S.A.
 - Recoger o dejar usuarios en puntos de la vía diferentes a los paraderos de la ruta o servicio asignado.
 - Adelantar vehículos del mismo servicio sin autorización de Centro de Control.
 - Deficiente presentación personal, no usar el uniforme o utilizarlo incompleto.
 - Fumar y o comer en el interior del vehículo o presentar otras conductas que afecten la imagen del sistema.
 - Detener el móvil en recorrido para recoger o hablar con personas fuera de éste.
 - Estacionar vehículos en las estaciones por tiempo superior al permitido o detenerse en zonas no autorizadas para el parqueo.
 - Incorrecta aproximación a las plataformas y/o paraderos asignados a la ruta o servicio.
 - Facilitar el ingreso de personas para realizar ventas dentro del vehículo.

La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave para todos los efectos legales y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Sin perjuicio de lo anterior, se considerará grave la violación de cualquier otra prohibición que establezca la Empresa, en cualquier otro reglamento y/o política interna.

PARÁGRAFO 2: Se entenderá por información estratégica aquella que versa sobre las siguientes materias, sin que la presente enumeración tenga carácter taxativo:

1. Los antecedentes y datos sobre equipos, sus configuraciones, marcas, cantidades u otros detalles técnicos sobre las instalaciones de la empresa.
2. Softwares desarrollados en forma interna.
3. Servicios de seguridad desarrollados por la empresa.
4. Softwares presentes en las instalaciones del empleador, estructura, estrategia de configuración y operación de los mismos.
5. Los antecedentes y datos sobre facturación de remuneraciones, sueldos, beneficios, pagos en general, correos, etc.
6. Los proyectos de aplicación a futuro de la empresa sobre su organización, funcionamiento y desarrollo, alianzas estratégicas, políticas y criterios sobre tarifas, comercialización, competencia, etc.
7. Toda otra información o antecedentes que específicamente la empresa les otorgue la calidad de confidencial, lo cual comunicará previamente y por medio electrónico o escrito al trabajador.

CAPITULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 63. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos colectivos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (Artículo 114 del C.S.T)

ARTICULO 64. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, así:

I. Personal en General

- a). El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, siempre que no cause perjuicios al

empleador.

Por primera vez	Llamado de atención escrito.
Por segunda vez	Suspensión 3 a 5 días.
Por tercera vez	Suspensión 6 a 10 días.
Por cuarta vez	Terminación de contrato.

b). La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, siempre que no cause perjuicios al empleador implica:

Por primera vez	Suspensión 1 a 8 días
Por segunda vez	Terminación de contrato

c). La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a LA EMPRESA., implica:

Por primera vez	Suspensión hasta por 2 días
Por segunda vez	Suspensión hasta por 8 días
Por tercera vez	Terminación de contrato

d). La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica:

Por primera vez	Suspensión hasta por 8 días
Por segunda vez	Suspensión hasta por 2 meses
Por tercera vez	Terminación de contrato

PARÁGRAFO 1. La decisión que se adopte por parte del empleador dependerá de la valoración de la conducta y el análisis general del caso por parte de este.

PARÁGRAFO 2. La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día. Las multas previstas sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

PARÁGRAFO 3. Se constituyen como faltas leves además de las aquí previstas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas, manuales, protocolos y demás reglamentos que operen en la empresa.

ARTÍCULO 65: Consideradas las normas laborales del Código Sustantivo de Trabajo, constituirán faltas graves con terminación del contrato de trabajo las siguientes:

I. Faltas Graves Personal en General

- a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- b) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.

- c) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Violación grave por parte del trabajador de las políticas, prohibiciones y obligaciones contractuales, reglamentarias o de las incluidas en este reglamento, el manual de operaciones, manual de funciones, manual de procedimiento, manuales del fabricante u otros, sin que por este hecho sea necesario la ocurrencia de daños y perjuicios para el empleador.

II. Faltas Graves Exclusivas para Personal Operativo y de Mantenimiento:

A demás de las previstas anteriormente son faltas graves aplicables a los operadores de bus y personal de mantenimiento que ocasionan la terminación del contrato de trabajo con justa causa, las siguientes:

a) Faltas por Deficiencias Relacionadas con el Estado de los Vehículos.

- Vehículo operando con sección de pasamanos desprendida, floja o con aristas corto punzantes.
- Vehículo operando con ventana lateral, frontal o posterior quebrada.
- Inadecuado funcionamiento de las puertas de acceso de pasajeros.
- Incumplimiento de plan de mantenimiento preventivo y correctivo.
- Que el vehículo no cuente con expulsos de vidrios de emergencia.
- Espejo roto o en condiciones que afecte la visibilidad
- Operar con rines con golpes, abolladuras, notorias que afecten la operación.
- Inadecuado funcionamiento de la plataforma de discapacitados.
- Funcionamiento en el interior del vehículo de informaciones sonoras o de lectura no autorizados por TRANSMILENIO S.A.
- Inadecuado funcionamiento de sistema de control.
- Carencia de calcomanías de emergencia e informativas.
- Estructuras o cubiertas del espejo imperfectas.
- No portar informador electrónico visual y sonoro.
- Inadecuado funcionamiento de las señales luminosas y sonoras de apertura y cierre de puertas.

b) Faltas por Deficiencias Relacionadas con la seguridad y el Servicio al Usuario.

- Conducir el vehículo usando equipos electrónicos (celulares, Mp3 etc.)
- Portar armas de cualquier naturaleza.
- Abandonar el vehículo por parte del conducto sin justificación.
- Producir un accidente por acto de irresponsabilidad.
- Desconocer o no seguir instrucciones dadas por autoridad policial.
- Pasar semáforo en rojo.
- Transitar con exceso de velocidad.
- Invadir la cebra.
- Llevar acompañantes.
- Conducir peligrosa y/o bruscamente con relación al frenado y arranque poniendo en riesgo la seguridad de los usuarios.

- Transbordar usuarios sin previa autorización de Centro de Control TRANSMILENIO S.A. y/o
- Manejo peligroso con otro móvil.
- No portar cinturón de seguridad o usarlo inadecuadamente.
- maltratar verbal o físicamente a los pasajeros, compañeros de trabajo, superiores o funcionarios de TRANSMILENIO S.A. (Operadores).
- Colocar el vehículo en movimiento con las puertas abiertas.
- Abrir las puertas con el vehículo en movimiento.
- Abastecer combustible con pasajeros a bordo.
- Presentarse en estado de embriaguez a prestar el servicio o ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del mismo.

c) Faltas por Deficiencias Relacionadas con la Operación

- Incumplir instrucciones de Inspectores de TRANSMILENIO S.A y/o personas a cargo de la operación.
- Omitir o negarse a dar información operacional solicitada por inspectores o personal a cargo de la operación.
- Obstruir a los Inspectores en el ejercicio de sus funciones.
- Rehusarse a prestar el servicio a usuarios sin justa causa.
- El hecho de cobrar dinero a los pasajeros o cobrar una tarifa diferente a la estipulada por TRANSMILENIO S.A.
- Comprar productos a vendedores ambulantes estando en recorrido.
- Transitar por fuera de las vías, rutas determinadas por TRANSMILENIO S.A sin autorización.
- Alterar el recorrido de un servicio sin la previa autorización o instrucción de TRANSMILENIO S.A.

PARÁGRAFO. Se constituyen como faltas graves además de las aquí descritas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas, manuales, protocolos y demás reglamentos que operen en la empresa.

CAPITULO XVIII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 66. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **EL EMPLEADOR** deberá oír al trabajador inculcado directamente razón por la cual se realizará citación previa de forma escrita, bien sea material o electrónica, en la que conste de manera clara y precisa las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las mismas como faltas disciplinarias para que el trabajador presente su versión de los hechos y pruebas y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por uno o dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, a efecto de lo cual corresponde al trabajador citar a tales representantes a la diligencia de descargos.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos las pruebas aportadas en la diligencia y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 del C.S.T.).

ARTÍCULO 67. El proceso disciplinario deberá ajustarse a lo establecido en el procedimiento interno disciplinario de la compañía y dentro de los términos allí estipulados.

PARÁGRAFO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que no se encuentre previamente establecida en este reglamento, políticas, contratos de trabajo y en general cualquier documento emanado de la voluntad del Empleador. Así mismo, no producirá efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 del C.S.T.).

CAPITULO XIX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 68. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente de Talento Humano quien oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 69. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato al cual pertenezcan.

ARTÍCULO 70. En la empresa no se reconocen prestaciones extralegales distintas de aquellas expresamente previstas en la ley y en los acuerdos colectivos vigentes.

CAPITULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 71. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 72. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Resolución 3461 de 2025 y demás legislación concordante que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa. Para el efecto, en cumplimiento de lo dispuesto por la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, la Empresa promoverá y garantizará la participación activa de las mujeres y miembros de los sectores sociales LGTBIQ+ en estos espacios de diálogo y, a través del Comité de Convivencia Laboral, generará espacios dedicados especialmente a escuchar las intervenciones de estos grupos y sus apreciaciones en relación con el ambiente laboral y sugerencias de mejora.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - 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 laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes; y
 - Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
- d) Adelantar jornadas de capacitación y sensibilización especializada, especialmente para los miembros del Comité de Convivencia Laboral, relacionadas con situaciones de acoso y discriminación diferenciada que pueden llegar a afectar a personas de los sectores sociales LGBTIQ+ y mujeres en el entorno laboral, así como, su correcto manejo e intervención.

ARTÍCULO 73. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- a) El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de acuerdo con lo dispuesto por la normatividad vigente, en función del número de trabajadores de la empresa. Igualmente, en aplicación de lo dispuesto por la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, se procurará que dicho Comité cuente con la participación, según las circunstancias lo permitan, de al menos una mujer y una persona con alguna orientación sexual diversa.
- b) El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.
- c) El Comité de Convivencia laboral debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los términos de ley, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.
- d) Este comité se reunirá en una periodicidad conforme a lo establecido en la legislación aplicable, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes 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.

- e) Las denuncias y/o quejas de conductas constitutivas de acoso, así como las sugerencias de mejora o prevención de dichas situaciones, deberán ser formuladas por los trabajadores mediante comunicación suscrita dirigida al Jefe de Talento Humano, quien informará a sus superiores y dará curso al Comité de Acoso Laboral para que se tomen acciones o decisiones correspondientes a la competencia de cada uno de ellos.
- f) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de las óptimas relaciones laborales, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- g) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- h) 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.

ARTICULO 74. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, el empleador tomará las acciones correspondientes para adoptar medidas de prevención, discriminación, violencia, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, procurando en todo momento la confidencialidad de las denuncias e investigaciones y, solo en caso de requerimientos judiciales y/o administrativos expresos, se podrá proceder con la revelación de la información, en los términos que establece la Ley.

PARÁGRAFO. En virtud de lo anterior, la compañía ha implementado una política de prevención del acoso sexual.

CAPITULO XXI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 75. Una vez se cumpla el procedimiento de socialización del presente Reglamento de que trata el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el empleador lo publicará mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al que pueda accederse en cualquier momento. Si se realiza la publicación en medio virtual, no será necesario realizar varias publicaciones físicas. La empresa, podrá tener a disposición el texto del reglamento para su consulta en la página web y/o portal interno o remitirlo por correo electrónico. (Artículo 8. Ley 2466 de 2025).

CAPITULO XXII VIGENCIA

ARTÍCULO 76. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la empresa lo publique e informe a los trabajadores sobre su contenido en los términos dispuestos en el artículo anterior. (Artículo 17 Ley 1429 de 2010).

**CAPITULO XXIII
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 77. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

**CAPITULO XXIV
CLAUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 78. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del C.S.T.).

DIRECCIÓN
Av Calle 24 A N° 59 -42 Torre 3 Argos
Oficina 504
Teléfono (601) 7440477


JOHN FERNANDO CASTELLANOS DOMINGUEZ
Representante Legal Suplente
MASIVO CAPITAL S.A.S.





