



# MANUALES OFICIALES

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**CODIGO:** MN-GH-001

**VERSIÓN:** 2

**FECHA:** 12 / 09 /2023

<b>ELABORÓ/ACTUALIZÓ</b>	<b>Gina Paola Pimienta Avendaño</b> Gestión Humana	<b>Fecha:18/07/2023</b> Firma 
<b>REVISÓ</b>	<b>Alexander Cuspoca</b> Excelencia Corporativa	<b>Fecha:28/07/2023</b> Firma 
<b>REVISÓ</b>	<b>Yulieth Acevedo Quintero</b> Secretaria General (E)	<b>Fecha:12/09/2023</b> Firma <u>YULIETH A</u>
<b>APROBÓ</b>	<b>Humberto Vega Ordoñez</b> Director Ejecutivo(E)	<b>Fecha:12/09/2023</b> Firma 

VERSIÓN No	DESCRIPCIÓN/CONTROL DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
01	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento original</li> </ul>	02/01/2018
02	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión general del documento y actualización normativa</li> <li>Incluye reducción gradual de jornada laboral.</li> <li>Se incluye capítulos sobre: Escala de faltas y sanciones disciplinarias, procedimiento disciplinario, reclamaciones, terminación de contrato con y sin justa causa, despidos en casos especiales, teletrabajo, desconexión laboral.</li> </ul>	12/09/2023

## INDICE

PREÁMBULO .....	5
CAPÍTULO I -CONDICIONES DE ADMISIÓN .....	5
CAPÍTULO II -PERÍODO DE PRUEBA .....	5
CAPÍTULO III -TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	6
CAPÍTULO IV-JORNADA DE TRABAJO.....	6
CAPÍTULO V -HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO .....	8
CAPÍTULO VI -ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA .....	10
CAPÍTULO VII -DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS .....	11
CAPÍTULO VIII -VACACIONES REMUNERADAS.....	13
CAPÍTULO IX -PERMISOS OBLIGATORIOS Y LICENCIAS NO REMUNERADAS.....	15
CAPÍTULO X -SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.....	21
CAPÍTULO XI-SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO .....	23
CAPÍTULO XII -PRESCRIPCIONES DE ORDEN .....	26
CAPÍTULO XIII- LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD .....	27
CAPÍTULO XIV -ORDEN JERÁRQUICO .....	27
CAPÍTULO XV -OBLIGACIONES PARA LA CORPORACIÓN Y LOS TRABAJADORES .....	28
CAPÍTULO XVI -PROHIBICIONES PARA LA CORPORACIÓN Y PARA LOS TRABAJADORES .....	32
CAPÍTULO XVII -ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS .....	36
CAPÍTULO XVIII -PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO .....	41
CAPÍTULO XIX -RECLAMACIONES.....	48
CAPÍTULO XX-TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA .....	48
CAPÍTULO XXI- TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA .....	51
CAPÍTULO XXII -DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES .....	52
CAPÍTULO XXIII -MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....	52
CAPÍTULO XXIV -TELETRABAJO .....	57
CAPÍTULO XXV -DESCONEXIÓN LABORAL .....	63

CAPÍTULO XXVI -CONFIDENCIALIDAD .....	65
CAPÍTULO XXVII-PROPIEDAD INTELECTUAL.....	66
CAPÍTULO XXVIII-PUBLICACIONES.....	67
CAPÍTULO XXVIX -VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES .....	67
CAPÍTULO XXX -CLAUSULAS INEFICACES .....	68

## PREÁMBULO

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

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables a los trabajadores.

## CAPÍTULO I -CONDICIONES DE ADMISIÓN

**Artículo 1º.** Quien aspire a tener un cargo en LA CORPORACIÓN RUTA N, deberá cumplir con los requisitos establecidos por la Corporación.

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

**Parágrafo:** Las certificaciones de experiencia laboral, deberán contener, como mínimo, el nombre o razón social de la entidad o corporación, tiempo de servicio, para el caso de los contratos, objeto, obligaciones y duración de este. En su validación la CORPORACIÓN RUTA N presumirá la buena fe del aportante y podrá realizar las validaciones de las certificaciones aportadas en los casos que considere.

## CAPÍTULO II -PERÍODO DE PRUEBA

**Artículo 2º.** LA CORPORACIÓN RUTA N una vez admitido el aspirante podrá pactar con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Corporación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**Artículo 3º.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**Artículo 4º.** El período de prueba no puede exceder dos (2) meses, cuando se pacte por un lapso menor, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de prueba pueda exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte

del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando se celebren con un mismo trabajador contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

**Artículo 5º.** Durante el período de prueba, LA CORPORACIÓN RUTA N unilateralmente en cualquier momento puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio de LA CORPORACIÓN RUTA N con el consentimiento expreso o tácito de éste, por ese sólo hecho, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales que puedan corresponder, de conformidad con la ley. (Art. 80 C.S.T).

**Parágrafo:** LA CORPORACIÓN RUTA N tiene la libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba y deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado.

### **CAPÍTULO III -TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 6º.** Se consideran trabajadores accidentales o transitorios y no verdaderos trabajadores, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de LA CORPORACIÓN RUTA N. (Artículo 2.2.1.6.4.1 del Decreto 1072 de 2015). Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración, descanso en los domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. (Artículo 2.2.1.6.4.3 del Decreto 1072 de 2015).

### **CAPÍTULO IV-JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 7º.** Implementación gradual de la reducción de la jornada semanal. La Corporación Ruta N, de conformidad con el Artículo 3º de la Ley 2101 de 2021, acogerá la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, a la entrada en vigor de la Ley.

**Parágrafo:** Teniendo en cuenta que los Constituyentes de la Corporación Ruta N Medellín son de naturaleza publica, se acoge el horario semanal establecido por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

**Artículo 8º.** El horario de trabajo para el desarrollo de las labores en LA CORPORACIÓN RUTA N se cumplirá como a continuación se indica:

<b>DE LUNES A JUEVES (9 HORAS)</b>				<b>VIERNES (8 HORAS)</b>		
<b>Tipo</b>	<b>Hora de Ingreso</b>	<b>Hora de Salida</b>	<b>Pausa Almuerzo</b>	<b>Hora del Ingreso</b>	<b>Hora de Salida</b>	<b>Pausa Almuerzo</b>
<b>A</b>	6:00	16:00	1 hora	6:00	15:00	1 hora
<b>B</b>	7:00	17:00	1 hora	7:00	16:00	1 hora

C	8:00	18:00	1 hora	8:00	17:00	1 hora
D	9:00	19:00	1 hora	9:00	18:00	1 hora
E	10:00	20:00	1 hora	10:00	19:00	1 hora

**Parágrafo 1:** Este horario rige para las dependencias actualmente existentes y las que posteriormente se instalen en el Distrito de Medellín o fuera de él. El empleado se obliga a laborar la jornada asignada o los turnos, dentro de las horas señaladas en este Reglamento, de acuerdo con las instrucciones que le imparta LA CORPORACIÓN RUTA N o sus representantes, pudiéndose hacer ajustes o cambios en el horario de la Corporación.

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

**Parágrafo 3:** Los horarios de trabajo pueden ser modificados por LA CORPORACIÓN RUTA N siempre y cuando no contravengan la ley en este aspecto, salvo en los casos en los que se requiera autorización o intervención del Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo 4:** La jornada de trabajo se entiende iniciada en el puesto de trabajo, sitio o área. No se computará la misma por el solo ingreso a LA CORPORACIÓN RUTA N, ni en los sitios destinados como vestier, comedor, o cafetería. El tiempo gastado entre el traslado y la llegada al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo. Así mismo los periodos de descanso y de alimentación, salvo pacto expreso entre las partes.

**Parágrafo 5:** El trabajador se obliga a cumplir con el horario flexible garantizando la cobertura mínima de ocho (8) horas de lunes a jueves y de siete (7) horas los viernes, proporcional a las horas de ingreso y salida establecidas en el presente reglamento. El incumplimiento injustificado de este horario flexible hasta por tres (3) veces tendrá consecuencias de carácter disciplinario establecido por la Corporación.

**Parágrafo 6:** Se entiende que la jornada laboral ordinaria de la que trata el presente artículo se ha distribuido de lunes a viernes, sin embargo, El Empleador se reserva la facultad de programar jornadas especiales los sábados para garantizar la continuidad en la operación del negocio, atender contingencias y/o por urgencias administrativas manifiestas, debidamente soportadas, sin que esto represente modificación de la jornada laboral ni reconocimiento de horas extras.

**Artículo 9º.** No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas, intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

**Artículo 10º.** El tiempo que laboren en exceso, no constituirá en consecuencia trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que se desempeñen en cargos de dirección, confianza o manejo.
- b) Los que ejerciten actividades discontinúas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan, se determinarán el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas, que no podrán superar las dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá a LA CORPORACIÓN RUTA N , llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

**Artículo 11º.** Cuando LA CORPORACIÓN RUTA N requiera autorización por parte del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, la solicitud que se realice ante esta entidad, será fijada en dos lugares visibles de LA CORPORACIÓN RUTA N para conocimiento de los trabajadores, hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio de Trabajo. Así mismo, cuando el ministerio conceda o niegue la solicitud, la providencia deberá ser fijada en los mismos lugares donde se fijó la solicitud anterior. (Cap. 2, Artículo 2.2.1.2.1.1. Decreto 1072 de 2015).

**Parágrafo:** Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, LA CORPORACIÓN RUTA N podrá sin autorización especial del Ministerio de Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

**Artículo 12º.** El límite máximo de horas de trabajo podrá ser elevado por orden de LA CORPORACIÓN RUTA N y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en los equipos o en la dotación de las instalaciones, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. (Artículo 2.2.1.2.1.3 del Decreto 1072 de 2015).

**Artículo 13º.** LA CORPORACIÓN RUTA N debe anotar en un registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo. (Artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015).

## CAPÍTULO V -HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

**Artículo 14º.** Jornada ordinaria y nocturna: Jornada ordinaria es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.). Jornada nocturna es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (Ley 1846 de 2017).



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

**Artículo 16°.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**Artículo 17°.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo, o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015).

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

**Artículo 18°.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
2. El trabajo extraordinario se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo dominical o festivo se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre la hora ordinaria (Art. 179 CST).
5. El trabajo extra diurno dominical o festivo, tendrá un recargo del 100% que corresponde al recargo del 75% por ser dominical más el recargo del 25% por ser extra diurna (75%+25%=100%).
6. El trabajo realizado en hora extra nocturna dominical o festiva, tiene un recargo del 150% que está compuesto por el recargo dominical o festivo del 75% más el recargo por ser hora nocturna que es del 75%, suma equivalente al 150%.
7. El trabajo realizado en horas nocturnas del domingo o festivo tiene un recargo del 110% el cual está compuesto por el recargo dominical del 75% más el recargo nocturno que es del 35%, sumatorio equivalente al 110%.

**Artículo 19°.** LA CORPORACIÓN RUTA N no reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras que no haya sido autorizado por el Ministerio de Trabajo, aún con consentimiento por el trabajador. (Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015), y tampoco será reconocido sin previa autorización de su jefe inmediato.

**Artículo 20º.** LA CORPORACIÓN RUTA N podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

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

**Parágrafo 4:** Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la Corporación celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrá exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo 5:** Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra corporación en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno, siendo una justa causa para dar por terminado el contrato laboral por parte del empleador.

**Parágrafo 6:** La Corporación si desea hacer uso de la autorización consagrada en el presente artículo, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Corporación.

## **CAPÍTULO VI -ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA**

**Artículo 21º.** Todos los trabajadores tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores, de acuerdo con el horario que se le establezca.

El inicio de la jornada es con el ingreso a LA CORPORACIÓN RUTA N, con todo lo necesario y dispuesto para el ejercicio de la labor para la cual fue contratado y la atención de sus deberes contractuales según el horario flexible de la jornada.

**Artículo 22º.** El empleado que por cualquier motivo no pueda concurrir a sus labores está obligado a dar aviso con antelación al jefe Inmediato y al área de Gestión Humana, para que este pueda

organizar los respectivos horarios y reemplazos, así como realizar los registros de novedades al período de nómina correspondiente, según aplique.

**Artículo 23º.** El personal que incurra en llegadas fuera del horario laboral en forma reiterada, hasta en tres (3) ocasiones, iniciando su jornada posterior al horario flexible de entrada, es decir, luego de las 10:00 a.m. sin justificación suficiente, se hará merecedor a las sanciones que correspondan, según la escala de faltas y sanciones.

**Artículo 24º.** LA CORPORACIÓN RUTA N a través de sus representantes y/o superiores jerárquicos podrá realizar periódicamente un reporte de la asistencia del personal a efecto que se adopten las medidas correctivas sobre el personal que incumple con el horario de trabajo o incurre en inasistencias.

**Artículo 25º.** Toda ausencia al trabajo debe ser justificada por el empleado durante el mismo día de producirse la ausencia, de lo contrario se iniciará el debido proceso disciplinario. Las inasistencias ocurridas por motivos de enfermedad se acreditarán con la constancia médica expedida por la E.P.S. y/o I.P.S. adscrita a la red de prestatarios a que corresponda, el cual se presentará de manera inmediata o a más tardar al día siguiente que haya sido atendido o incapacitado.

## CAPÍTULO VII -DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**Artículo 26º.** Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. LA CORPORACIÓN RUTA N dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

**Feridos inamovibles:** 1 de enero (Año Nuevo), Jueves Santo, Viernes Santo, 1 de mayo (Día del Trabajo), 20 de julio (Independencia Nacional), 7 de agosto (Batalla de Boyacá), 8 de diciembre (Inmaculada Concepción), 25 de diciembre (Navidad).

**Feridos movibles:** cobijados por la ley 51 de 1983 (Ley Emiliani): 6 de enero (Epifanía del Señor), 19 de marzo (Día de San José), Sexto domingo después de Pascua (Ascensión del Señor Jesucristo), Octavo domingo después de pascua (Corpus Christi), Noveno domingo después de pascua (Sagrado Corazón de Jesús), 29 de junio (San Pedro y San Pablo), 15 de agosto (Asunción de la Virgen María), 12 de octubre (Día de la Raza), 1 de noviembre (Todos los Santos), 11 de noviembre (Independencia de Cartagena).

**Parágrafo:** Los días de descanso remunerados en los feridos movibles cobijados por la Ley 51 de 1983, cuando caigan en semana o en domingo, el descanso remunerado se trasladará al lunes siguiente.

**Artículo 27º.** LA CORPORACIÓN RUTA N sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa

causa o por culpa o disposición de LA CORPORACIÓN RUTA N. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la grave calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente laboral.

**Parágrafo:** Cuando la jornada de trabajo convenida entre las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5, Ley 50 de 1990).

**Artículo 28º.** Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, LA CORPORACIÓN RUTA N está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Éste descanso tiene una duración mínima de 24 horas.

**Artículo 29º.** Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado.

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

**Artículo 30º.** El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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

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

**Artículo 31º.** El trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

**Artículo 32º.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas

semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

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

**Artículo 33°.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

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

**Artículo 34°.** Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

**Artículo 35°.** Cuando se trate de labores permanentes o habituales en domingos, LA CORPORACIÓN RUTA N fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

## CAPÍTULO VIII -VACACIONES REMUNERADAS

**Artículo 36°.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, Núm. 1, C.S.T). En caso de existir algún acuerdo extralegal sobre este aspecto, éste estará regulado en la respectiva política de bienestar.

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

**Parágrafo 2:** Los trabajadores vinculados mediante contrato de obra o labor, tendrán derecho a sus vacaciones compensadas en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

**Artículo 37°.** La época de vacaciones debe ser señalada por LA CORPORACIÓN RUTA N a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. LA CORPORACIÓN RUTA N tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. (Art. 187 C.S.T) y (Artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015).

**Artículo 38°.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**Artículo 39°. Compensación en dinero de las vacaciones.** Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones”. (Ley 1429 de 2010).

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

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

**Artículo 40°.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables, permitiendo entonces la acumulación de máximo 9 días hábiles por período. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por tres años.

**Parágrafo 1:** Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes para futuras vigencias sin superar el tiempo máximo de acumulación, en los términos del presente artículo.

**Parágrafo 2:** Cuando el trabajador solicite vacaciones por primera vez durante la vigencia, deberá hacerlo por un lapso mínimo de seis (6) días hábiles consecutivos, pudiendo fraccionar hasta en tres (3) partes iguales los días restantes, para esa vigencia; garantizando el disfrute mínimo anual. El fraccionamiento de vacaciones inferior a tres (3) días, no será autorizado.

**Parágrafo 3:** Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago solo será válido si simultáneamente LA CORPORACIÓN RUTA N concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

**Artículo 41°.** El empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones, previo consentimiento de LA CORPORACIÓN RUTA N, deberá dejar al día todas las actividades que tiene a su cargo y presentar al área de Gestión Humana el responsable de las funciones y actividades, que deban cubrirse durante su ausencia, sin que esto implique un encargo propiamente dicho ni tenga afectación salarial.

**Artículo 42°.** LA CORPORACIÓN RUTA N puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

**Artículo 43°.** 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 excluyen para la

liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**Artículo 44°.** LA CORPORACIÓN RUTA N llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y su remuneración.

## CAPÍTULO IX -PERMISOS OBLIGATORIOS Y LICENCIAS NO REMUNERADAS

**Artículo 45°.** El trabajador podrá solicitar por escrito al Jefe Inmediato, los permisos por motivos justificados para las siguientes circunstancias, indicando siempre las condiciones en que ellos se concedan:

- 1. Ejercicio del sufragio:** LA CORPORACIÓN RUTA N debe conceder el permiso al trabajador para ejercer el derecho al sufragio. El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la elección, de común acuerdo con el Jefe Inmediato. (Art. 3 de la Ley 403 de 1997).
- 2. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación:** LA CORPORACIÓN RUTA N debe conceder el permiso al trabajador para ejercer el derecho al sufragio y la labor ejercida como jurado. Así mismo, el Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector y adicionalmente gozará de una (1) jornada de descanso compensatorio remunerado por haber ejercido la labor como jurado. (Art. 105 del Código Electoral y Sentencia C-1005 de 2007).
- 3. Asistencia al sepelio de compañeros de trabajo:** LA CORPORACIÓN RUTA N concederá el permiso a un máximo 10% de la población trabajadora para asistir al sepelio de su compañero de trabajo, el aviso debe darse al menos con un día de anticipación y se concederán unas horas para asistir al sepelio. Este permiso será remunerado. (Art. 57 Núm. 6 del C.S.T).
- 4. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada:** La calamidad doméstica es un suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador como una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja sentimental); el secuestro o la desaparición de este, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como (incendio, inundación o terremoto). Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados o provocar un grave dolor moral que los obligan a atender prioritariamente la situación, emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar prestando el servicio en la relación laboral. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente. La duración de la licencia debe ser convenida entre LA CORPORACIÓN RUTA N y el trabajador en cada evento, según lo estipulado en el presente reglamento y las políticas de LA CORPORACIÓN RUTA N, así

mismo, el trabajador deberá dar aviso al Jefe Inmediato, antes o después de ocurrir los hechos según lo permitan las circunstancias, acompañado de las pruebas que acrediten los hechos.

**Parágrafo 1:** En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar con anterioridad, durante o posterior al hecho que lo constituye según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

**Parágrafo 2:** Este permiso será remunerado de acuerdo con las disposiciones que se encuentren vigentes en la Política de Bienestar acogida por la Corporación en el momento en que el trabajador este pasando por grave calamidad doméstica, sopesando las circunstancias y particularidades de la situación concreta que genera la calamidad, bajo criterios de razonabilidad. Cada caso será evaluado por Gestión Humana.

**5. Asistencia a consulta médica:** En este caso, el trabajador deberá presentar la constancia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo, la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina.

a. Procedimiento para solicitud de permisos para citas médicas:

- I. El Trabajador solicitará el permiso a Gestión Humana de forma escrita y mínimo con dos (2) días de antelación, salvo que se trate de una cita prioritaria o la reprogramación de una cita de médico especialista.
- II. Inmediatamente después de asistir a la cita médica o a más tardar al día hábil siguiente, el trabajador entregará a Gestión Humana el certificado emitido por la E.P.S. en el que conste la fecha y hora de salida de la cita médica, odontológica o aquellas que se deriven de una consulta de este tipo como radiografías, exámenes médicos, evaluaciones, terapias, entre otras.

En caso de presentar incapacidad otorgada por la E.P.S., esta debe ser reportada inmediatamente al área de Gestión Humana con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos en procesos administrativos internos y externos. Al regreso de la incapacidad, el trabajador deberá presentar el documento original para ser archivado en la dependencia respectiva.

**6. Licencia no remunerada:** LA CORPORACIÓN RUTA N podrá conceder permisos especiales o licencias no remuneradas siempre que los considere necesarios y compatibles con el ejercicio de sus funciones, con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado de las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente de su Jefe Inmediato.

**Parágrafo 1:** En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso fue concedido sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, LA CORPORACIÓN RUTA N, dejará de



pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada conforme a procedimiento disciplinario vigente.

**Parágrafo 2:** Ruta N concederá a las personas vinculadas que lo requieran hasta 6 meses de Licencia no remunerada. Esta, deberá ser tomada en previo acuerdo con sus líderes y aprobada por la Dirección Ejecutiva, con el fin de garantizar la continuidad de los procesos y proyectos. Durante este periodo no se recibirá salario y solo se tendrán que realizar los aportes a la seguridad social obligatoria correspondientes.

Esta licencia podrá ser tomada para adelantar temas educativos, emprendimientos, resolver asuntos familiares, entre otros motivos, los cuales deberán ser de conocimiento de la Corporación para garantizar transparencia en el uso de los recursos públicos.

7. **Permiso para ser censado:** El Censo Nacional de Población y de Vivienda constituye una actividad de investigación dirigida a recabar, procesar, analizar y difundir información básica para contribuir al desarrollo económico, social, científico y tecnológico del país. El trabajador censado, debe presentar a LA CORPORACIÓN RUTA N el codificado censal expedido por el DANE para justificar su ausencia laboral debido a haber atendido el censo. Así mismo, LA CORPORACIÓN RUTA N no podrá descontar de su salario el tiempo utilizado en ello, ni exigirá la reposición del tiempo ausente de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1899 de 2017.
8. **Ley de luto:** La Corporación Ruta N concederá al trabajador en caso de fallecimiento de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009).
  - a. **Primer y segundo grado de consanguinidad:**
    - Padres
    - Hijos
    - Hermanos
    - Abuelos
    - Nietos
  - b. **Primer grado de afinidad:**
    - Cónyuge o pareja sentimental
    - Padres del cónyuge
    - Hijos extramatrimoniales del cónyuge
  - c. **Primer grado civil:**
    - Padres adoptivos
    - Hijos adoptivos

**Parágrafo 1:** Teniendo en cuenta las disposiciones de la Política de Bienestar, LA CORPORACIÓN RUTA N amplía esta medida al fallecimiento de “alguien importante” o de alguna “mascota” integrante de la familia.

## Requisitos para otorgar la licencia por luto:

Este hecho deberá demostrarse mediante los documentos expedidos por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, entre ellos, deberá aportar los siguientes:

- Copia del certificado de defunción.
- Registro civil de nacimiento del fallecido y en si es necesario, del trabajador.
- Copia del certificado de matrimonio civil o religioso para el caso del cónyuge.
- Documento notariado sobre convivencia para el caso de compañero permanente y/o constancia de afiliación del compañero (a) ante seguridad social.

9. **Licencia de maternidad:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada y las dieciséis (16) semanas posteriores. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Si el parto es múltiple, se otorgará dos (2) semanas más a la licencia. (Ley 1822 de 2017).

Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar a LA CORPORACIÓN RUTA N, un certificado médico en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora.
- La indicación del día probable del parto.
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia teniendo en cuenta que por lo menos ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

**Parágrafo:** Teniendo en cuenta las disposiciones de la Política de Bienestar, Ruta N concederá a las personas vinculadas que están en etapa de maternidad o al vinculado cuya pareja esté en licencia de maternidad, aplicando también para padres adoptantes, 5 días hábiles de beneficio adicionales a la licencia reglamentaria que otorga la ley.

10. **Abandono, enfermedad grave que impida el disfrute de la licencia o muerte de la madre:** El tiempo de la licencia de maternidad que ella no haya alcanzado a disfrutar, la disfrutará el padre y LA CORPORACIÓN RUTA N debe concederla. Ejemplo: si la madre murió en el parto, LA CORPORACIÓN RUTA N debe otorgarle al padre una licencia por 18 semanas, si la madre falleció a las cuatro (4) semanas del parto, el empleador del padre deberá darle una licencia por las catorce (14) semanas restantes. Por enfermedad grave de la madre donde se impida el disfrute de esta o abandono del bebé, ésta la disfrutará el padre del recién nacido.
11. **Nacimiento de niños prematuros:** 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 18 semanas, o sea, la madre 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. Si el parto es múltiple, o es de un hijo con discapacidad se otorgará dos (2) semanas más a la licencia. (Ley 1822 2017, Art. 1, Lit. 5).

12. **Descanso remunerado en caso de aborto:** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de (2) dos a (4) cuatro semanas remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (Art. 237 del C.S.T). En caso

**Parágrafo:** Para disfrutar de la licencia, la trabajadora debe presentar a LA CORPORACIÓN RUTA N un certificado médico que indique lo siguiente:

- La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar.
- La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora expedida por la E.P.S.

13. **Descanso remunerado durante la lactancia:** LA CORPORACIÓN RUTA N concederá a la trabajadora un descanso de una (1) hora diaria dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto. (Art. 238 C.S.T.).

14. **Adopción de salas amigas para la familia lactante:** LA CORPORACIÓN RUTA N adecuará un espacio acondicionado y digno para que las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia puedan extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. LA CORPORACIÓN RUTA N deberá garantizar las condiciones adecuadas de las salas amigas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para que la trabajadora lactante pueda transportarla al hogar y disponer de ella y así alimentar al bebe en ausencia temporal de la madre. (Ley 1823 de 2017).

**Parágrafo:** La disposición aplicará a las entidades cuyo capital sea superior a 1.500 salarios mínimos legales vigentes o a las corporaciones con más de 50 empleadas.

15. **Licencia de paternidad:** LA CORPORACIÓN RUTA N deberá permitir al trabajador el disfrute de una licencia de paternidad de dos (2) semanas conforme lo previsto en la Ley 2114 de 2021. Esta licencia estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, para lo cual se deberá presentar ante la respectiva EPS el registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del niño(a).

Así mismo, se concederá al trabajador el disfrute de la licencia parental compartida de que trata la

Ley 2114 de 2021, por la cual los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, conforme a las siguientes condiciones:

- El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo de LA CORPORACIÓN RUTA N o la EPS, acorde con la normatividad vigente.

Los beneficiarios de la licencia parental compartida deberán cumplir los siguientes requisitos:

- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el registro civil de nacimiento el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del niño(a).
- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de la licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante LA CORPORACIÓN RUTA N, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del niño(a).
- El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- Los padres deberán presentar ante LA CORPORACIÓN RUTA N un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer o la constancia del nacimiento del niño(a). b) La indicación del día probable del parto o la fecha de nacimiento del menor. c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.
- No podrán optar por la licencia parental compartida los padres que hayan sido condenados por los delitos señalados en la Ley 2114 de 2021 o que tengan vigente una medida de protección en su contra.

Conceder al trabajador, cuando así lo considere viable, el disfrute de la licencia parental flexible de tiempo parcial, por la cual la madre y/o el padre podrá cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período seleccionado, según las siguientes condiciones:

- El padre podrá usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; la madre, antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del

parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente, deberán ser continuos salvo que medie acuerdo entre LA CORPORACIÓN RUTA N y el trabajador.

- Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente a cargo de LA CORPORACIÓN RUTA N o la EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en la Ley 2114 de 2021.

El trabajador beneficiario de la licencia parental flexible deberá cumplir los siguientes requisitos:

- El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del niño(a).
- Debe existir mutuo acuerdo entre LA CORPORACIÓN RUTA N y el trabajador, acuerdo que deberá ir acompañado de un certificado médico en donde conste: a) El estado de embarazo o la constancia del nacimiento. b) La indicación del día probable del parto o indicación de la fecha del parto.
- La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con LA CORPORACIÓN RUTA N a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. LA CORPORACIÓN RUTA N deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

16. **Estabilidad laboral reforzada a trabajador que tenga a su cargo cónyuge embarazada o lactante no trabajadora:** la prohibición de despido se extiende al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja sentimental de mujer en período de embarazo o lactancia y que sea beneficiaria de aquel. La protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador al cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños.

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

## **CAPÍTULO X -SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**Artículo 46°.** El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

El pago se hará por transferencia electrónica a la cuenta bancaria de nómina registrada por el trabajador al momento de su ingreso a LA CORPORACIÓN RUTA N.

**Artículo 47°.** LA CORPORACIÓN RUTA N y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

1. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a LA CORPORACIÓN RUTA N que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía.
2. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). Se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
3. El trabajador que se acoge esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

**Artículo 48°.** Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contra prestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que LA CORPORACIÓN RUTA N suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

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

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

**Artículo 49°.** Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, LA CORPORACIÓN RUTA N podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

**Artículo 50°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

**Artículo 51°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de terminar la jornada respectiva.

**Artículo 52°.** El salario se pagará mediante transferencia bancaria a la cuenta indicada por el trabajador; los periodos de pago serán quincenales, los días 15 y 30 de cada mes. Anotando que el mes que tenga 31 días, el pago se hará en esta fecha, exceptuando el mes de febrero que el pago se hará el 28 de este mes.

**Parágrafo 1:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado a más tardar con el salario del período siguiente.

**Parágrafo 2:** Los reclamos originados por equivocaciones en el cómputo de la remuneración de la semana o quincena respectiva, se harán por el interesado al día siguiente hábil del pago correspondiente, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador de reclamar dentro de los términos que la Ley señala.

**Parágrafo 3:** En LA CORPORACIÓN RUTA N no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

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

**Artículo 53°.** Es obligación de LA CORPORACIÓN RUTA N velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 54°.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS a través de la IPS que haya sido seleccionada, en forma libre y espontánea por el trabajador. La incapacidad que expida dicha EPS será la única que constituya causa justificativa para la inasistencia al lugar de trabajo.

**Artículo 55°.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad

comprobada deberá comunicarlo a LA CORPORACIÓN RUTA N al área de Gestión Humana, para ser remitido a la EPS correspondiente a la que se encuentre afiliado el trabajador, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si se genera incapacidad, el trabajador estará en la obligación de comunicarlo a LA CORPORACIÓN RUTA N al día siguiente de producirse aquella; si la EPS no expide incapacidad para laborar, el trabajador deberá reincorporarse inmediatamente al trabajo, si no se presenta, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

**Parágrafo:** El trabajador deberá someterse a las obligaciones estipuladas en los protocolos de Bioseguridad para mitigar el contagio de enfermedades que requieran especial atención elaborados por LA CORPORACIÓN RUTA N.

**Artículo 56°.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico de la EPS que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena LA CORPORACIÓN RUTA N en determinados casos.

**Artículo 57°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene LA CORPORACIÓN RUTA N para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes laborales:

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

**Artículo 58°.** En caso de accidente de trabajo, el área de Seguridad y Salud en el trabajo ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 ante La ARL y la EPS que, igualmente se sujetarán a los decretos, 1562 de 2012, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 o normas posteriores vigentes.

**Parágrafo:** LA CORPORACIÓN RUTA N llevará un control en un libro especial (caracterización de accidentalidad), de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores. Atendiendo las disposiciones legales, los indicadores de control y las características mínimas de registro y reporte, según el Decreto 1072 de 2015 y las normas complementarias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 59°.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al área de Gestión Humana y/o al proceso de Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación LA CORPORACIÓN RUTA N o a quien haga sus veces, para que éstos prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el



artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico tratante continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Artículo 60º.** LA CORPORACIÓN RUTA N no será responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno sobre el accidente sin causa justificada. En caso de accidente aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe Inmediato y al área de Gestión Humana para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica, tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Parágrafo:** LA CORPORACIÓN RUTA N tiene la obligación de reportar todos los eventos ocurridos que puedan catalogarse como presunto accidente de trabajo, aunque el reporte sea extemporáneo explicando a la aseguradora de riesgos laborales los motivos por los cuales no se dio aviso dentro de las 48 horas siguientes a la ocurrencia del evento. Será la ARL la que posterior a la investigación del evento determine la calificación de origen, el nexo laboral existente y las coberturas derivadas de éste según el marco legal vigente.

**Artículo 61º.** De todo accidente se realizará un reporte a la Administradora de Riesgos Laborales y se informará a la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador. La comunicación a la Administradora de Riesgos Laborales se realizará dentro de los dos (2) días siguientes por medio del Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo FURAT (Artículo 62 del Decreto 1295 de 1994).

**Artículo 62º.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA CORPORACIÓN RUTA N como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes sobre seguridad social que regulen la materia, específicamente a lo señalado por los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 6) y demás normas aplicables sobre el sistema de riesgos laborales, higiene, salud y seguridad en el trabajo.

**Artículo 63º.** Para la debida reglamentación de las visitas a la entidad de seguridad social en salud a la que este afiliado voluntariamente el trabajador, se establece:

1. Como justificación para faltar al trabajo acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la IPS a la cual esté inscrito el trabajador. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expidan médicos particulares.
2. Cuando el médico de la IPS a la cual esté inscrito el trabajador lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a LA CORPORACIÓN RUTA N al día siguiente, remitiendo el certificado de incapacidad expedido por médico debidamente registrado y en papelería oficial de su EPS.
3. Cuando el trabajador este en tratamiento, las fechas de las citas deberán ser informadas a LA CORPORACIÓN RUTA N con dos (2) días de anticipación al jefe respectivo para que éste conceda el permiso a que haya lugar y, en caso necesario proceda a reemplazar al trabajador.
4. En cuanto al reconocimiento de la incapacidad sólo será tenido en cuenta el que válidamente

otorgue la entidad de seguridad social a que se encuentre afiliado el trabajador.

**Parágrafo:** Las condiciones de pago de incapacidades y/o licencias serán las legales.

**Artículo 64°.** Cuando un empleado fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, LA CORPORACIÓN RUTA N deberá informar de manera inmediata a la Administradora de Riesgos Laborales y al Ministerio del Trabajo lo ocurrido y adelantar, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación, en los formatos determinados para el efecto, encaminada a determinar las causas del evento, el cual una vez diligenciado deberá ser remitido a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada LA CORPORACIÓN RUTA N (Resolución 1401 de 2007).

## CAPÍTULO XII -PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**Artículo 65°.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y a los reglamentos especiales, que tenga establecidos o que establezca la Corporación.
2. Respeto y subordinación a los superiores.
3. Respeto a sus compañeros de trabajo.
4. Guardar respeto con los clientes y proveedores de LA CORPORACIÓN RUTA N.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Corporación.
7. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conductos del respectivo superior y de manera fundada, cometida y respetuosa.
9. Ser verídico en todo caso.
10. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de LA CORPORACIÓN RUTA N en general.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, vehículos o instrumentos de trabajo.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
13. Denunciar ante LA CORPORACIÓN RUTA N la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos a los señalados por la Corporación.
14. Guardar la más estricta reserva frente al conocimiento de hechos y situaciones bajo la cláusula de confidencialidad pactada en el contrato de trabajo.

15. Dar oportuno aviso a LA CORPORACIÓN RUTA N de cualquier irregularidad que se presente y que afecte el normal desenvolvimiento de las labores desempeñadas en la Corporación.
16. Atender las indicaciones que haga LA CORPORACIÓN RUTA N por medio de carteles, circulares, anuncios, instrucciones, manuales de funciones y de procedimiento, etc. Relacionado con el servicio.
17. Acatar las normas establecidas en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo establecido por la Corporación.

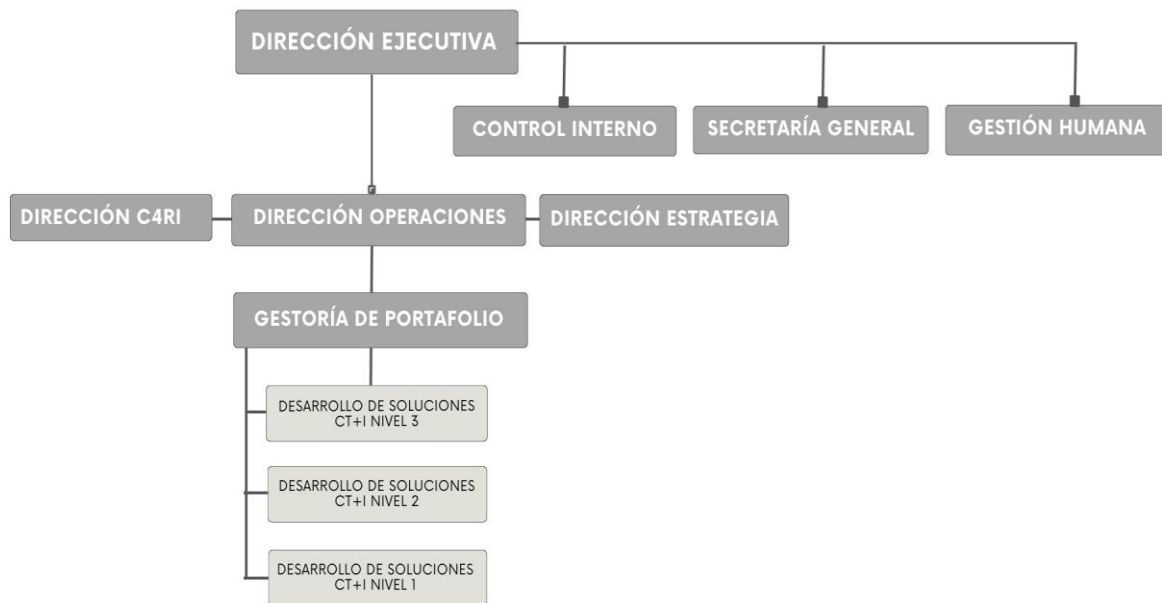
## CAPÍTULO XIII- LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

Artículo 66°. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 67°. LA CORPORACIÓN RUTA N se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y al Artículo 3° de la Resolución 1796 de 2018, donde establece las actividades peligrosas que, por su naturaleza o condiciones de trabajo, no podrán realizar los menores de 18 años por el riesgo que corre en su salud, su seguridad y su desarrollo.

## CAPÍTULO XIV -ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 68°. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corporación es el siguiente:



Parágrafo: Sin perjuicio del anterior orden jerárquico, las facultades para imponer sanciones en LA

CORPORACIÓN RUTA N están reservadas a la Dirección Ejecutiva y al área de Gestión Humana, conforme procedimiento disciplinario establecido.

## CAPÍTULO XV - OBLIGACIONES PARA LA CORPORACIÓN Y LOS TRABAJADORES

Artículo 69°. Son obligaciones de LA CORPORACIÓN RUTA N:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y los recursos necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, entregar la orden para la realización de exámenes médicos ocupacionales de egreso, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia de maternidad.
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas e incluyendo el registro de horas extras que realicen.
11. Además de las obligaciones a cargo de LA CORPORACIÓN RUTA N, este garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
12. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si el traslado se origina por voluntad del trabajador. Si el trabajador acepta radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
13. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas que se expidan sobre el particular.
14. Será también obligación de su parte afiliarse al sistema de seguridad social, sin exclusión a una entidad promotora de salud (E.P.S.), una administradora de fondos y pensiones (AFP) y a una administradora de riesgos laborales (ARL) a todos los trabajadores y menores que laboren en su servicio.

15. También se obliga a prever mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y cumplir el procedimiento establecido para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo.
16. Dar cumplimiento a la sentencia C-593 del 2014 de la Corte Constitucional, en el sentido de establecer y publicar el procedimiento disciplinario de LA CORPORACIÓN RUTA N, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores. Seguir un debido proceso a todos los trabajadores para la comprobación de las faltas estipuladas como graves por parte de estos.
17. Cumplir con los lineamientos estipulados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo determinado en el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.
18. Garantizar la disponibilidad de personal responsable de seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo, quienes deberán:
  - Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Promover la participación de todos los miembros de LA CORPORACIÓN RUTA N en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Involucrar todos los aspectos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en LA CORPORACIÓN RUTA N.
  - Identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales y plasmarla en una matriz legal, la cual deberá estar actualizada de acuerdo con las nuevas disposiciones legales aplicables a LA CORPORACIÓN RUTA N.
19. Cumplir cualquiera de los lineamientos estipulados en el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**Artículo 70º.** Son obligaciones del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta LA CORPORACIÓN RUTA N o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de LA CORPORACIÓN RUTA N en general.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Presentarse a la hora y día en punto en que fue programado para el turno correspondiente, en caso de ser requerido en esta modalidad.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, herramientas y útiles que le hayan sido facilitados.
6. Guardar rigurosamente el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a LA CORPORACIÓN RUTA N las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas, vehículos o las cosas de la Corporación.

9. Observar los medios preventivos establecidos en el Reglamento de Higiene y seguridad industrial o por las autoridades competentes.
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
11. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la Corporación, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de esta o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
12. Registrar en las oficinas de LA CORPORACIÓN RUTA N su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, cualquier comunicación que sea dirigida al empleado, se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la última dirección que el empleado tenga registrada en la Corporación.
13. Registrar personalmente los controles que LA CORPORACIÓN RUTA N establezca para la entrada y salida del trabajo.
14. Tratar a los superiores, compañeros, proveedores, clientes, público en general, con respeto y cortesía.
15. Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina.
16. Ejecutar las labores o tareas conexas o complementarias de la labor principal que desempeña tales como el mantenimiento simple de los equipos o vehículos a su cargo, limpieza y organización del área del trabajo y la correcta presentación del sitio de labor, siempre que no se viole su dignidad, ni se desmejoren sus condiciones laborales.
17. Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
18. Asistir a los cursos, capacitaciones, reuniones, actividades de promoción y prevención de la salud o prácticas organizadas por LA CORPORACIÓN RUTA N dentro de la jornada de trabajo.
19. Asistir a las capacitaciones sobre temas relacionados con calidad, seguridad y salud en el trabajo, desempeño laboral y/o aquellas tendientes al mejoramiento del clima laboral.
20. Evitar la pérdida o desperdicios de materia prima, energía y demás elementos de trabajo.
21. Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las reclamaciones y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
22. Usar, utilizar y mantener en buen estado, los elementos de protección personal suministrados por LA CORPORACIÓN RUTA N de acuerdo con las instrucciones de la ARL y conservando el normal y adecuado funcionamiento de estos.
23. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de LA CORPORACIÓN RUTA N equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
24. Guardar absoluta confidencialidad y mantener en reserva toda clase de información que obtenga, por haber sido ésta suministrada por LA CORPORACIÓN RUTA N o los empleados de esta, y/o por haber sido obtenida por el trabajador en el ejercicio de su trabajo en la Corporación, sea información oral, escrita, en forma electrónica o en cualquier otro medio que permita su divulgación.
25. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a

- erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor.
26. Denunciar conductas delictivas o irregulares que atenten contra los reglamentos y directrices de la Corporación.
  27. Informar a LA CORPORACIÓN RUTA N cuando algún familiar tenga una relación comercial con esta. LA CORPORACIÓN RUTA N deberá expedir autorización en caso de que considere que algún familiar del trabajador pueda tener un vínculo comercial con la Corporación. En caso de que el trabajador no informe a LA CORPORACIÓN RUTA N que tiene un familiar que tiene una relación comercial con esta, se considera que existe una situación de conflicto de intereses con LA CORPORACIÓN RUTA N y el hecho de no haberlo informado será justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.
  28. Someterse a los exámenes médicos ordenados por LA CORPORACIÓN RUTA N con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. Estos tipos de exámenes médicos ordenados por LA CORPORACIÓN RUTA N, serán subsidiados enteramente por éste.
  29. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las herramientas, elementos de trabajo para evitar accidentes, pérdida o deterioro.
  30. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
  31. Informar en forma oportuna de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina y demás pagos laborales.
  32. Comunicar a LA CORPORACIÓN RUTA N, sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, gestores, líderes de proceso o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o Directivos.
  33. Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.
  34. Actuar con imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo.
  35. Entregar en las fechas previstas el resultado de las asignaciones o funciones encomendadas.
  36. Acatar todas las obligaciones que emanen de demás reglamentos, memorando, circulares y estatutos de la Corporación.
  37. Mantener la disciplina dentro de su grupo de trabajo.
  38. Informar por escrito y en forma oportuna, en las oficinas establecidas por LA CORPORACIÓN RUTA N, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, con el fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o normas del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.
  39. Es obligación del trabajador pagar las herramientas de trabajo que sean extraviadas, hurtadas o destruidas por su culpa, para ello LA CORPORACIÓN RUTA N deberá hacer firmar la respectiva autorización de descuento de nómina. La responsabilidad del trabajador debe ser ampliamente comprobada.
  40. Participar en el SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplir con todas las obligaciones encaminadas a cumplir su objetivo. Atendiendo plenamente los roles y responsabilidades asignados por la Ley y por la Corporación LA CORPORACIÓN RUTA N.
  41. El cumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en el manual de funciones por cargo.
  42. Cumplir con los procedimientos y políticas fijados por LA CORPORACIÓN RUTA N, respecto al manejo de bases de datos y archivos de clientes, proveedores, contratistas y trabajadores,

brindando un manejo adecuado de la comunicación conforme a los parámetros establecidos de la Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, Ley 2157 de 2021 y las demás disposiciones reglamentarias posteriores vigentes en la materia

43. Todas las obligaciones contempladas en la Ley.

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

## CAPÍTULO XVI -PROHIBICIONES PARA LA CORPORACIÓN Y PARA LOS TRABAJADORES

**Artículo 71º.** Se prohíbe a la Corporación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización expresa escrita el respectivo trabajador para cada caso o sin mandamiento judicial.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Realizar o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Realizar o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en los certificados de retiro sobre el tiempo servido, índole, labor ejecutada y salario devengado, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Emplear mujeres embarazadas en trabajos insalubres, peligrosos o que exijan esfuerzos perjudiciales.
11. Incumplir con las disposiciones que regulan el trabajo respecto a los menores de edad.
12. Las demás prohibiciones establecidas en la ley

**Artículo 72º.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Incumplir las obligaciones señaladas en el presente Reglamento, en el contrato de trabajo, en las convenciones colectivas o demás reglamentos, procedimientos o disposiciones internas de la Corporación.
2. Dañar y/o sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, herramientas, equipos, vehículos o implementos de seguridad y las materias primas o productos elaborados sin permiso de la



Corporación; así mismo, cualquier pertenencia de sus jefes o compañeros de trabajo o terceros para los que presten el servicio, o usarlos en objetivos distintos del trabajo contratado.

3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, que incida de manera negativa en el cumplimiento sus funciones o que entorpezca las actividades de sus compañeros. Fumar al interior de la Corporación en los lugares donde esté prohibido, o ingerir o mantener en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante en los lugares de trabajo o conducir vehículos de LA CORPORACIÓN RUTA N en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que LA CORPORACIÓN RUTA N considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente, podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de LA CORPORACIÓN RUTA N cuando a juicio de esta, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Corporación.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
5. Faltar a una jornada completa o día de trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Corporación, aún por la primera vez, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
7. Realizar o participar en rifas, juegos de azar, loterías, natilleras, captación de dinero en cualquier modalidad entre otros, hacer préstamos, efectuar o promover ventas de cualquier clase de mercancías, artículos, loterías, comestibles etc., efectuar cobros por cualquier concepto, solicitar a sus inferiores en categoría o empleo, préstamos en dinero o en especie, dentro de las dependencias de la Corporación, sin autorización expresa del Representante Legal o Empleador.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de paro, cese o suspensión ilegal del trabajo en la Corporación.
10. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de Gestión Humana.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Corporación en objetivos distintos del trabajo contratado.
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las edificaciones, instalaciones, talleres o salas del sitio del trabajo o del lugar donde se éste prestando el servicio.
13. Suministrar a terceros sin autorización expresa por parte de la Corporación, información de carácter confidencial o reservado por parte de la Corporación, o que esté sometida a la política de protección de datos
14. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por otro empleado, usuario o cliente de la Corporación y que

- tengan relación con las labores o funciones que desempeña.
15. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, productos, servicios o nombre de la Corporación o de las personas que trabajan en ella o que tienen relación con ella; incitar a que no se compren, reciban, consuman u ocupen sus productos o servicios. Se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra la Corporación o colaboradores de esta, por parte del empleado dentro o fuera de ella.
  16. Realizar actividades de competencia desleal que afecten directamente a LA CORPORACIÓN RUTA N.
  17. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con LA CORPORACIÓN RUTA N, o con cualquiera de los proyectos o procedimientos de la Corporación.
  18. Ejecutar defectuosa o negligentemente el trabajo encomendado o sin seguir los procedimientos establecidos por la Corporación
  19. Dejar de elaborar cualquier informe de trabajo que se le solicite o los propios de su cargo. No entregar informes o tareas de cualquier tipo, proporcionarlo en forma inexactos o entregarlos por fuera del término establecido por la Corporación.
  20. Confiar a otro trabajador, sin autorización del Empleador, la ejecución del propio trabajo, conducción de vehículos, instrumentos, elementos y materiales del Empleador.
  21. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Corporación, sin autorización expresa del Empleador.
  22. Crear discordia o fomentar discusión con otros trabajadores de LA CORPORACIÓN RUTA N o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
  23. Amenazar o agredir en cualquier forma (física, verbal o psicológica) a cualquier miembro de la Corporación o sus clientes, emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con los compañeros o superiores jerárquicos.
  24. Utilizar el nombre de LA CORPORACIÓN RUTA N en objetivos distintos al del desempeño de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.
  25. La realización de cualquier actividad de aquellas que realiza LA CORPORACIÓN RUTA N dentro de su objeto social por cuenta propia, para beneficio propio o de un tercero, en horas laborales o aún por fuera de su jornada.
  26. Solicitar propinas, préstamos o cualquier otro beneficio de clientes de LA CORPORACIÓN RUTA N o de personas que presten sus servicios a LA CORPORACIÓN RUTA N o utilicen los servicios de esta.
  27. Permitir voluntariamente, por acción u omisión o por culpa que personas distintas a las autorizadas por la Corporación, lleguen a tener conocimiento de datos o hechos de conocimiento privativo de LA CORPORACIÓN RUTA N o de un funcionario de esta o comentar aún en forma indirecta, asuntos confidenciales o de naturaleza reservada de LA CORPORACIÓN RUTA N, conocidos por razón de su trabajo o en relación con el mismo.
  28. Presentar malas relaciones comerciales para con los clientes de LA CORPORACIÓN RUTA N, siendo suficiente la queja por parte de este(os) verbalmente o por escrito, de un comportamiento específico y que el mismo se ajuste a la omisión de una de las obligaciones o prohibiciones del empleado, establecidas en la ley, en el presente reglamento o en su contrato de trabajo.
  29. Fijar o remover material de las carteleras sin la autorización de la persona encargada de tales funciones o por lo menos, del superior inmediato suyo.
  30. Crear o alterar documentos para beneficio personal y/o abstenerse de firmar documentos que

- por el ejercicio de las funciones que le son propias, deba firmar.
31. Transportar en los vehículos del empleador, personas u objetos ajenos, sin autorización.
  32. Permitir que el vehículo asignado por el empleador sea movido o conducido por persona o personas diferentes al respectivo conductor.
  33. Accionar, manipular o usar vehículos, maquinarias, herramientas, del Empleador que no le han sido asignados o sin autorización de este.
  34. Causar cualquier daño en los baños, vestideros, sanitarios o cualquier bien de propiedad de LA CORPORACIÓN RUTA N o de sus compañeros de trabajo.
  35. Retirar o modificar partes de equipos, vehículos o herramientas sin previa autorización escrita del supervisor inmediato.
  36. Negarse a ejecutar las funciones que le sean asignadas, en los lugares que la Corporación lo determine.
  37. Distraer, apropiarse, aprovecharse o tomar aun temporalmente para sí dineros o pertenencias de propiedad de la Corporación, de compañeros de trabajo o de terceros. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a LA CORPORACIÓN RUTA N o por esta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
  38. Desatender o negarse a dejar practicar las medidas de control de entrada y salida del personal establecidas por LA CORPORACIÓN RUTA N para impedir daños y sustracciones y/o para controlar la debida asistencia, siempre que ello no lesione su dignidad.
  39. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
  40. No acatar las instrucciones del personal de seguridad de las instalaciones de la Corporación en asuntos específicos
  41. Instalar cualquier tipo de programa de software que no cumpla con las normas legales en los equipos de LA CORPORACIÓN RUTA N sin previa autorización o realizar cualquier uso indebido a juicio de LA CORPORACIÓN RUTA N de sus equipos de informática.
  42. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
  43. No utilizar el uniforme entregado como dotación o elementos de protección personal o usarlos parcialmente, en caso de ser requerido.
  44. Incumplir la jornada de trabajo pactada y/o no asistir como mínimo tres (3) días a la semana de manera presencial.
  45. Violar las normas de seguridad y salud en el trabajo SST.
  46. Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por LA CORPORACIÓN RUTA N.
  47. No asistir a reuniones obligatorias, capacitaciones o cualquier actividad programada por LA CORPORACIÓN RUTA N.
  48. Presentar a la Corporación, para cualquier efecto, cualquier documento o información falsa, dolosa, incompleta, enmendada o no ceñida a la estricta verdad.
  49. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los empleados de la Corporación para que las desconozcan.
  50. Realizar labores en otras instituciones, que puedan generar conflictos de intereses o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por la Corporación
  51. El incumplimiento de los procedimientos y políticas fijados por LA CORPORACIÓN RUTA N, respecto al manejo de bases de datos y archivos de clientes, proveedores, contratistas y

trabajadores, brindando un manejo inadecuado conforme los parámetros establecidos de la Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, Ley 2157 de 2021 y las demás disposiciones reglamentarias posteriores vigentes en la materia.

52. Las demás prohibiciones contempladas por la ley.

## CAPÍTULO XVII -ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**Artículo 73º.** LA CORPORACIÓN RUTA N no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo. Cuando el trabajador cometa una FALTA, LA CORPORACIÓN RUTA N podrá aplicar la respectiva sanción disciplinaria previamente comprobada por medio audiencia de descargos.

**Artículo 74º. ESCALA DE FALTAS.** Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, la Corporación establece la siguiente escala de faltas:

- a) Leves.
- b) Graves.

**Artículo 75º. FALTAS LEVES.** Las siguientes conductas constituyen falta leve:

1. Faltar a una jornada completa o día de trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Corporación, aún por la primera vez, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo
2. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas
3. Realizar o participar en rifas, juegos de azar, loterías, natilleras, captación de dinero en cualquier modalidad entre otros, hacer préstamos, efectuar o promover ventas de cualquier clase de mercancías, artículos, loterías, comestibles etc., efectuar cobros por cualquier concepto, solicitar a sus inferiores en categoría o empleo, préstamos en dinero o en especie, dentro de las dependencias de la Corporación, sin autorización expresa del Representante Legal o Empleador.
4. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de Gestión Humana
5. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Corporación en objetivos distintos del trabajo contratado
6. Confiar a otro trabajador, sin autorización del Empleador, la ejecución del propio trabajo, conducción de vehículos, instrumentos, elementos y materiales del Empleador.
7. Crear discordia o fomentar discusión con otros trabajadores de LA CORPORACIÓN RUTA N o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma
8. Fijar o remover material de las carteleras sin la autorización de la persona encargada de tales funciones o por lo menos, del superior inmediato suyo.

9. Transportar en los vehículos del empleador, personas u objetos ajenos, sin autorización.
10. Permitir que el vehículo asignado por el empleador sea movido o conducido por persona o personas diferentes al respectivo conductor
11. Accionar, manipular o usar vehículos, maquinarias, herramientas, del Empleador que no le han sido asignados o sin autorización de este
12. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
13. No acatar las instrucciones del personal de seguridad de las instalaciones de la Corporación en asuntos específicos
14. Instalar cualquier tipo de programa de software que no cumpla con las normas legales en los equipos de LA CORPORACIÓN RUTA N sin previa autorización o realizar cualquier uso indebido a juicio de LA CORPORACIÓN RUTA N de sus equipos de informática
15. No utilizar el uniforme entregado como dotación o elementos de protección personal o usarlos parcialmente, en caso de ser requerido.
16. Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por LA CORPORACIÓN RUTA N.
17. No asistir a reuniones obligatorias, capacitaciones o cualquier actividad programada por LA CORPORACIÓN RUTA N
18. Realizar labores en otras instituciones, que puedan generar conflictos de intereses o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por la Corporación

**Artículo 76º. FALTAS GRAVES.** Las siguientes conductas constituyen falta grave:

1. Incumplir las obligaciones señaladas en el presente Reglamento, en el contrato de trabajo, en las convenciones colectivas o demás reglamentos, procedimientos o disposiciones internas de la Corporación
2. Dañar y/o sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, herramientas, equipos, vehículos o implementos de seguridad y las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Corporación; así mismo, cualquier pertenencia de sus jefes o compañeros de trabajo o terceros para los que presten el servicio, o usarlos en objetivos distintos del trabajo contratado
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, que incida de manera negativa en el cumplimiento sus funciones o que entorpezca las actividades de sus compañeros. Fumar al interior de la Corporación en los lugares donde esté prohibido, o ingerir o mantener en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante en los lugares de trabajo o conducir vehículos de LA CORPORACIÓN RUTA N en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que LA CORPORACIÓN RUTA N considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente, podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de LA CORPORACIÓN RUTA N cuando a juicio de esta, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Corporación

4. Suministrar a terceros sin autorización expresa por parte de la Corporación, información de carácter confidencial o reservado por parte de la Corporación, o que esté sometida a la política de protección de datos
5. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con LA CORPORACIÓN RUTA N, o con cualquiera de los proyectos o procedimientos de la Corporación.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse
8. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de paro, cese o suspensión ilegal del trabajo en la Corporación.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las edificaciones, instalaciones, talleres o salas del sitio del trabajo o del lugar donde se éste prestando el servicio
10. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por otro empleado, usuario o cliente de la Corporación y que tengan relación con las labores o funciones que desempeña
11. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, productos, servicios o nombre de la Corporación o de las personas que trabajan en ella o que tienen relación con ella; incitar a que no se compren, reciban, consuman u ocupen sus productos o servicios. Se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra la Corporación o colaboradores de esta, por parte del empleado dentro o fuera de ella.
12. Realizar actividades de competencia desleal que afecten directamente a LA CORPORACIÓN RUTA N.
13. Ejecutar defectuosa o negligentemente el trabajo encomendado o sin seguir los procedimientos establecidos por la Corporación
14. Dejar de elaborar cualquier informe de trabajo que se le solicite o los propios de su cargo. No entregar informes o tareas de cualquier tipo, proporcionarlo en forma inexactos o entregarlos por fuera del término establecido por la Corporación.
15. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Corporación, sin autorización expresa del Empleador.
16. Amenazar o agredir en cualquier forma (física, verbal o psicológica) a cualquier miembro de la Corporación o sus clientes, emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con los compañeros o superiores jerárquicos
17. Utilizar el nombre de LA CORPORACIÓN RUTA N en objetivos distintos al del desempeño de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.
18. La realización de cualquier actividad de aquellas que realiza LA CORPORACIÓN RUTA N dentro de su objeto social por cuenta propia, para beneficio propio o de un tercero, en horas laborales o aún por fuera de su jornada
19. Solicitar propinas, préstamos o cualquier otro beneficio de clientes de LA CORPORACIÓN RUTA N o de personas que presten sus servicios a LA CORPORACIÓN RUTA N o utilicen los servicios de esta.

20. Permitir voluntariamente, por acción u omisión o por culpa que personas distintas a las autorizadas por la Corporación, lleguen a tener conocimiento de datos o hechos de conocimiento privativo de LA CORPORACIÓN RUTA N o de un funcionario de esta o comentar aún en forma indirecta, asuntos confidenciales o de naturaleza reservada de LA CORPORACIÓN RUTA N, conocidos por razón de su trabajo o en relación con el mismo.
21. Presentar malas relaciones comerciales para con los clientes de LA CORPORACIÓN RUTA N, siendo suficiente la queja por parte de este(os) verbalmente o por escrito, de un comportamiento específico y que el mismo se ajuste a la omisión de una de las obligaciones o prohibiciones del empleado, establecidas en la ley, en el presente reglamento o en su contrato de trabajo
22. Crear o alterar documentos para beneficio personal y/o abstenerse de firmar documentos que por el ejercicio de las funciones que le son propias, deba firmar
23. Causar cualquier daño en los baños, vestideros, sanitarios o cualquier bien de propiedad de LA CORPORACIÓN RUTA N o de sus compañeros de trabajo
24. Retirar o modificar partes de equipos, vehículos o herramientas sin previa autorización escrita del supervisor inmediato.
25. Negarse a ejecutar las funciones que le sean asignadas, en los lugares que la Corporación lo determine
26. Distraer, apropiarse, aprovecharse o tomar aun temporalmente para sí dineros o pertenencias de propiedad de la Corporación, de compañeros de trabajo o de terceros. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a LA CORPORACIÓN RUTA N o por esta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
27. Desatender o negarse a dejar practicar las medidas de control de entrada y salida del personal establecidas por LA CORPORACIÓN RUTA N para impedir daños y sustracciones y/o para controlar la debida asistencia, siempre que ello no lesione su dignidad.
28. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades
29. Incumplir la jornada de trabajo pactada y/o no asistir como mínimo tres (3) días a la semana de manera presencial.
30. Violar las normas de seguridad y salud en el trabajo SST.
31. Presentar a la Corporación, para cualquier efecto, cualquier documento o información falsa, dolosa, incompleta, enmendada o no ceñida a la estricta verdad
32. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los empleados de la Corporación para que las desconozcan
33. El incumplimiento de los procedimientos y políticas fijados por LA CORPORACIÓN RUTA N, respecto al manejo de bases de datos y archivos de clientes, proveedores, contratistas y trabajadores, brindando un manejo inadecuado conforme los parámetros establecidos de la Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, Ley 2157 de 2021 y las demás disposiciones reglamentarias posteriores vigentes en la materia.

**Artículo 77º. ESCALA DE SANCIONES.** La Corporación ha establecido una escala de sanciones que aplicará de acuerdo a la gravedad de la falta cometida y la reincidencia. Las sanciones impuestas a los trabajadores de LA CORPORACIÓN RUTA N serán:

1. **Llamado de atención verbal:** Consiste en el llamado verbal desde el Jefe Inmediato y/o Gestión Humana, como método de reflexión hacia el trabajador, acerca del incumplimiento de sus obligaciones contractuales que sean de naturaleza muy leve. El cual deberá garantizar un trato digno y respetuoso, teniendo como base una retroalimentación que facilite el aprendizaje y motive al mejoramiento.
2. **Llamado de atención escrito:** Consiste en el llamado escrito desde el área de Gestión Humana como constancia administrativa sancionatoria en la cual, LA CORPORACIÓN RUTA N registra y convalida con discrecionalidad una falta cometida por el trabajador, dándole la oportunidad de corregir su conducta y haciéndole una clara advertencia sobre su reincidencia y las implicaciones legales que ello pudiera ocasionar. Este llamado de atención se anotará en la correspondiente hoja de vida del trabajador.
3. **Suspensión del trabajo:** Consiste en una sanción dependiendo de la falta cometida, que impide que el trabajador ejerza sus funciones por un término establecido. Esta sanción implicará prescindir del pago de salario correspondiente durante ese lapso afectando el pago dominical y el pago de la liquidación de prestaciones sociales. La suspensión, por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, según los criterios de calificación, la suspensión se podrá incrementar sin que se superen los dos meses.

**Parágrafo 1.** Durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte del empleado de ejecutar sus funciones y por parte de la Corporación de pagar el salario correspondiente a los días de suspensión.

**Parágrafo 2.** La Corporación determinará claramente desde y hasta cuando opera la suspensión. Los periodos de suspensión se descontarán para todos los efectos legales a que haya lugar. El empleado que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

## Artículo 78º. APLICACIÓN DE SANCIONES.

Las faltas leves serán sancionadas:

1. **Por primera vez:** con un llamado de atención verbal o con llamado de atención escrito o con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días
2. **Por segunda vez:** con suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
3. **Por tercera vez:** constituye una falta grave y por lo tanto se configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Las faltas graves serán sancionadas con suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses o podrán dar lugar directamente a la terminación del contrato de trabajo del empleado con justa causa por parte de la Corporación.



## Artículo 79°. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES:

En todo caso, de acuerdo con las circunstancias de la falta, su gravedad, el perjuicio ocasionado a la Corporación, el impacto de la falta en el clima laboral o en las relaciones comerciales de la Corporación, según los antecedentes disciplinarios existentes en la hoja de vida del trabajador, Ruta N queda facultada para graduar la aplicación de la sanción disciplinaria.

Se podrán tener en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar la sanción a aplicar:

### 1. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

- a) Cometer la conducta para ocultar otra.
- b) Realizar en forma premeditada la conducta

### 2. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:

- a) Confesar la conducta oportunamente.
- b) Resarcir o reparar los daños causados con la conducta.
- c) En cumplimiento de una orden de un superior jerárquico

## CAPÍTULO XVIII -PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

**Artículo 80°. Preexistencia de la Norma.** La corporación no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos o en fallos arbitrales o en el contrato de trabajo individual, so pena de que las mismas se encuentren viciadas de nulidad de pleno derecho; igualmente estarán viciadas las sanciones “*contra legem*”. (Artículo 114 del C.S.T.).

**Artículo 81°. Derecho de Defensa y Contradicción del Trabajador.** Todo trabajador tiene derecho a ejercer su defensa dentro del proceso disciplinario, a rendir versión libre sobre los hechos imputados, a solicitar y/o aportar pruebas, y a interrogar testigos, si es del caso; si el trabajador lo desea, puede asistir al proceso con un profesional del derecho que lo asista y lo represente, con el fin de proteger el debido proceso del trabajador de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política Colombiana.

**Artículo 82°. Partes Procesales.** Sólo son parte dentro del proceso disciplinario, el trabajador y su apoderado, si lo llegare a tener, todas las demás personas, podrán asistir al proceso sólo cuando se les requiera en calidad de testigos, peritos o intervinientes en general de cualquier tipo.

**Artículo 83°. Sanciones Improcedentes.** Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad y la honra del trabajador; cualquier tipo de sanción en ese sentido, será nula de pleno derecho.

**Artículo 84°. Competencia.** El LÍDER(a) de Gestión Humana es competente para iniciar, adelantar y decidir el proceso disciplinario, y será quien conozca los procesos disciplinarios en primera instancia

con la asistencia directa del abogado(a) de Gestión Humana de la corporación o quien haga sus veces como asesor legal.

El Director Ejecutivo será quien conozca los procesos disciplinarios en segunda instancia.

**Parágrafo 1.** Tratándose de presuntas faltas cometidas por quien ocupe el cargo de LÍDER(a) de Gestión Humana, será competencia de la Secretaría General iniciar, adelantar y decidir el proceso disciplinario en primera instancia.

## Artículo 85°. PROCEDIMIENTO DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS

A continuación, se describe el procedimiento disciplinario general que tiene establecido la Corporación Ruta n. En aras de garantizar y hacer efectivas las garantías consagradas en la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo. El proceso disciplinario se realizará siempre bajo los principios de buena fe, justicia, equidad, inmediatez y debido proceso.

Para dar cumplimiento con el proceso disciplinario, se desarrollarán las siguientes actividades:

### 1. CONOCIMIENTO DE LA PRESUNTA FALTA:

Cuando se presente una queja o informe, o se conozca de cualquier forma sobre una presunta falta cometida por parte de un trabajador, o que atente contra la estabilidad laboral o de la corporación, deberá reportarse la novedad al correo de Gestión Humana ([gestionhumana@rutanmedellin.org](mailto:gestionhumana@rutanmedellin.org)) en el formato FORM-GH-023, exponiendo los motivos y adjuntando las pruebas y evidencias que las justifiquen en caso de que las hubiere.

**Nota 1:** La Corporación podrá iniciar la apertura de una investigación de manera oficiosa, tan pronto tenga conocimiento de la presunta comisión de una falta, aunque esta no fuere reportada por el Gestor(a) de Portafolio o Director(a), en cuyo caso éste(a) deberá ser vinculado a la investigación, de manera que se puedan esclarecer los hechos y determinar si hubo omisión de reporte por parte del Gestor(a) o Director(a) responsable.

**Nota 2:** Cuando el presunto autor de una falta disciplinaria sea el(la) Líder de Gestión Humana, se pasará el informe o denuncia a la Secretaría General de la Corporación, y en este caso será la Secretaría General la encargada de realizar la respectiva investigación en primera instancia.

**Nota 3:** La presunta comisión de la falta debe formalizarse mediante el documento de reporte de novedad disciplinaria FORM-GH-023.

**Nota 4:** En los casos en que se trate de un presunto acoso laboral, se deberá pedir al trabajador que diligencie el formato FORM-SST-020 (Queja por presunto acoso laboral) y deberá remitirlo vía correo al comité de convivencia laboral ([convivencia@rutanmedellin.org](mailto:convivencia@rutanmedellin.org)), quienes evaluarán y decidirán los pasos a seguir. (ver manual de prevención y atención a casos de presunto acoso laboral, sexual o violencias MN-GH-002).

**Nota 5:** Los trabajadores que tengan conocimiento y/o detecten presuntas faltas disciplinarias cometidas por otros trabajadores de igual, inferior o mayor jerarquía, tendrán la obligación de informarlas, sin embargo podrán hacerlo de manera anónima al área de Gestión Humana. Para los casos anónimos se podrá informar directamente o entregar la novedad en documento impreso al(la) Líder de gestión humana quien estará obligado(a) a guardar absoluta reserva frente al informante; también se podrá utilizar un correo no oficial para el reporte de la novedad.

## 2. INDAGACIÓN PRELIMINAR

Luego de conocida la novedad disciplinaria, el/la Líder de Gestión Humana podrá adelantar una indagación previa, tendiente a recolectar evidencia que permita identificar la autoría o la existencia de los hechos, con el fin de determinar la necesidad de iniciar un proceso disciplinario, en un plazo no superior a cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente del recibo de la queja o conocimiento de los hechos. La indagación preliminar deberá quedar registrada por medio de acta utilizando el formato FORM-GH-024.

**Nota 1:** En el evento que no se puedan reunir los requisitos necesarios para iniciar una investigación disciplinaria, pero persistan los indicios de un hecho disciplinable, el/la Líder de Gestión Humana deberá sustentar esto por escrito, ampliando el término de “Indagación Preliminar” hasta por diez (10) días hábiles más.

**Nota 2:** De encontrarse elementos para iniciar un proceso disciplinario, el/la Líder de Gestión Humana dará lugar a la apertura a la investigación disciplinaria, por el contrario, si no encuentra elementos de juicio, desestimaré la queja y se procederá con archivo de esta.

## 3. APERTURA DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

Una vez conocida y validada la novedad disciplinaria, el/la Líder de Gestión Humana, analizará la información de la presunta falta y/o violación contractual, legal o del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), para decidir si hay méritos para la apertura de una Investigación disciplinaria. Una vez evaluada la situación, el Líder de Gestión Humana, le comunicará al trabajador la decisión por medio del correo electrónico adjuntando el formato de apertura de Investigación disciplinaria FORM-GH-025, si procede, dentro del término de cinco (5) días hábiles siguientes.

El acta que da inicio a la investigación, debe contener como mínimo: (a) La queja o informe que fundamenta la investigación; (b) las pruebas que se adjuntaron con el escrito de queja o informe; (c) la identificación del investigado o investigados vinculados al proceso; (d) las pruebas decretadas con el fin de encontrar la verdad material de los hechos a investigar; (e) la fecha, hora y lugar, para realizar la “Audiencia de Pruebas”; (f) la citación al investigado o investigados para comparecer a dicha audiencia; (g) la indicación explícita que en dicha audiencia será(n) escuchado(s) en versión libre y podrá(n) aportar y solicitar las pruebas que considere(n) pertinentes; y (h) la indicación explícita que puede(n) acudir con un profesional del derecho que los(as) asista(n) en todo el procedimiento disciplinario.

## 4. AUDIENCIA DE PRUEBAS

En esta audiencia, se le presentará al investigado o investigados la queja o informe que fundamenta la investigación, así como las pruebas que se adjuntaron inicialmente.

Acto seguido, el trabajador podrá manifestar de forma libre y espontánea su versión sobre los hechos investigados, las consideraciones respecto a la queja o informe, y las pruebas presentadas con el escrito de queja o informe, e igualmente, podrá solicitar las pruebas que considere necesarias para su defensa, así como aportar todas las que tenga en su poder.

También podrá solicitar la asistencia a la audiencia de dos (2) compañeros de trabajo si lo estima necesario, e igualmente podrá acudir con profesional del derecho que lo represente procedimentalmente.

Dentro de esta diligencia, el competente para adelantar el proceso analizará y decretará las pruebas solicitadas por el empleado y las que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos, rechazará las notoriamente impertinentes, inconducentes y las manifiestamente superfluas o inútiles. En esta misma audiencia se practicarán las pruebas decretadas de ser posible.

Si el/la Líder de Gestión Humana lo considera pertinente, podrá suspender la diligencia por el término máximo de tres (3) días hábiles para analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis, o en caso de haberse decretado la práctica de otras pruebas de oficio o a petición de parte.

**Nota 1:** La decisión dentro de la audiencia, de decretar o negar pruebas solicitadas o de oficio, es susceptible del recurso de reposición y en subsidio el de apelación. El Líder de Gestión Humana resolverá verbalmente dentro de la misma audiencia, el recurso de reposición y si es del caso, dará traslado al de apelación, el cual se tramitará en el efecto suspensivo.

**Nota 2:** En caso de que se presente alguna circunstancia de fuerza mayor o enfermedad debidamente comprobadas que le impida al empleado asistir a la audiencia de pruebas o allegar el escrito de descargos, éste contará con tres (3) días hábiles siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación de su inasistencia. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia o para allegar el escrito de descargos, se procederá a señalar por una (1) sola y única vez, una nueva fecha para diligencia de pruebas, dando continuidad al procedimiento en los términos establecidos. Si en la reprogramación de la nueva fecha y hora señalada para la realización de la audiencia de pruebas, el empleado no se presenta a la misma, y posteriormente no allega el escrito de descargos, e igualmente no presenta la correspondiente justificación dentro del término establecido en este artículo, se dará continuidad al procedimiento en los términos establecidos, comunicándole todas las actuaciones que se surtan en su ausencia injustificada, indicándole que en cualquier momento puede acudir a hacer parte de la investigación de forma activa. La audiencia de pruebas quedara consignada por medio de acta en el formato FORM-GH-026.

**Nota 3:** La audiencia podrá ser grabada con los medios técnicos y tecnológicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro. Si la audiencia de pruebas es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella. En caso de que el trabajador o sus

compañeros de trabajo se negaren a firmar el acta, se dejará expresa constancia de su negativa, y se procederá con la firma bajo la modalidad de “firma a ruego”.

**Nota 4:** Estarán presentes en esta diligencia el/la Líder de Gestión Humana, el(la) Asesor(a) Jurídico(a) asignado, el(la) Trabajador(a) citado(a) junto con su abogado defensor, si lo tuviere, y si el investigado lo considera pertinente, hasta dos (2) compañeros(as) de trabajo testigos de los hechos.

## 5. PLIEGO DE CARGOS

Producto de la evaluación de los hechos y las pruebas obtenidas en la audiencia de pruebas, se decidirá si se archiva la investigación, por no encontrar méritos suficientes para que esta continúe, o si se formulan cargos, “tipificando” el actuar investigado. En caso de que el/la Líder de Gestión Humana decida formular pliego de cargos, deberá adecuar los hechos en las faltas contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), la Ley o en cualquier otra reglamentación de la Corporación, y posteriormente el trabajador será notificado por medio de correo electrónico adjuntando el formato FORM-GH-027, decisión que no es susceptible de recursos por ser de mero trámite.

**Nota 1:** Todas las notificaciones del proceso disciplinario deberán reposar en el archivo general de procesos disciplinarios del área de gestión humana.

## 6. DESCARGOS FINALES

Después de notificarse el pliego de cargos al trabajador, este contará con cinco (5) días hábiles, a partir del día hábil inmediatamente posterior a la notificación, para que si es su deseo, presente por escrito sus descargos finales sobre la investigación, y en dichos descargos, podrá ampliar su versión libre, así como insistir en pruebas ya presentadas al proceso, argumentando de forma clara su posición frente al pliego notificado y la forma como considera deben interpretarse los hechos y pruebas recopiladas en la investigación.

**Nota 1:** Una vez finalizado el término para presentar los respectivos descargos finales, o recibido el escrito de descargos finales por parte del investigado, el/la Líder de Gestión Humana contará con un término de cinco (5) días hábiles para efectuar el análisis de la investigación, con el fin de determinar si el empleado o empleados, son responsables o no disciplinariamente de los hechos investigados, y se procederá a tomar una decisión final frente al caso.

## 7. DECISIÓN

La Corporación ejecutará la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron y la posibilidad de que el trabajador pueda controvertir mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones susceptibles de recurso. La decisión adoptada por el Líder de Gestión Humana deberá ser notificada por escrito al empleado, dándole a conocer los términos concedidos para los recursos que desee interponer y ante quien se presenta, si fuera susceptible de éstos. Nota 1: El Líder de Gestión Humana contará con un plazo improrrogable de cinco (5) días hábiles, contados

desde la entrega de descargos finales, o una vez vencido el término para la entrega de estos, para emitir el acta de decisión final, debidamente argumentada y sustentada.

## 8. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN AL TRABAJADOR

Una vez tomada la decisión si procede o no la sanción al trabajador, el/la Líder de Gestión Humana notificará por escrito la decisión al investigado o sancionado. Para el envío de la notificación se tendrán hasta tres (3) días hábiles siguientes a que se profiera la actuación a notificar. En caso de no ser posible la notificación personal, se enviará copia de la actuación como carta al domicilio del empleado mediante correo físico certificado o mediante correo electrónico certificado a la dirección electrónica personal del empleado, que repose en los archivos de la Corporación.

**Nota 1:** Para todos los actos que impliquen notificación en el trámite del proceso disciplinario, se surtirá el trámite anteriormente descrito, y los términos se contarán a partir del día siguiente a la notificación personal o al de la constancia de la entrega del documento en el caso de la notificación mediante correo certificado.

## 9. RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO APELACIÓN

Una vez notificada la decisión al trabajador, y en caso de que este considere que es un resultado desfavorable y/o no se encuentra conforme con la decisión disciplinaria, el trabajador queda facultado para interponer recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con el fin de controvertir la misma, garantizándose de esta forma el derecho a su defensa y el debido proceso.

Si el trabajador no presenta dentro del término antes previsto recurso de reposición y en subsidio de apelación, la decisión adoptada en primera instancia quedará en firme y se ejecutará de inmediato.

El recurso de reposición y/o apelación se interpone ante el Líder de Gestión Humana, vía correo electrónico, y de esta manera el Líder de Gestión Humana que tomó la decisión objeto del recurso, será el competente para conocer y decidir el recurso de reposición dentro de un término no mayor a tres (3) días hábiles.

En dicho recurso, el sancionado podrá pedir que se revise la decisión, explicando de forma clara las razones por las cuales no se encuentra de acuerdo. Empero a lo anterior, éste no será un requisito para admitir el recurso y darle trámite.

En caso de no reponer la decisión, el Líder de Gestión Humana notificará por escrito al investigado (FORM-GH-030) y dará traslado al siguiente día hábil, vía correo electrónico al Director Ejecutivo para decidir el recurso de apelación

**Nota 1:** Solicitar el recurso de reposición no implica que automáticamente se active el recurso de apelación, por lo tanto, el investigado deberá dejar claro en la solicitud cuál de los recursos solicitará o si requiere ambos.

## 10. TRÁMITE DE RECURSO DE APELACIÓN

En el trámite de segunda instancia se revisará nuevamente todos los documentos que contenga el proceso disciplinario, desde la presentación de la queja o informe, hasta la decisión objeto de apelación, y una vez revisada nuevamente, el Director Ejecutivo deberá tomar una decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo del recurso.

La decisión tomada en segunda instancia podrá ser en el sentido de confirmar, modificar, revocar o anular la decisión tomada en primera instancia, con la sustentación suficiente que refuerce el por qué se toma la respectiva decisión; deberá contener un análisis de los hechos que fundamentan la falta disciplinaria y del material probatorio con citación de las normas legales y del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas, un pronunciamiento sobre los argumentos expuestos por el trabajador en su recurso de apelación, la sanción disciplinaria que se confirma (si es el caso), así como los efectos de esta, y la advertencia que “en caso de desacuerdo con la decisión, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria”.

**Nota 1:** Para analizar el recurso, el(la) Director(a) Ejecutivo(a) deberá asistirse del concepto y redacción jurídica del/la Secretario(a) General, quién tendrá voz, pero no voto en la decisión, pudiendo emitir las recomendaciones que hubiere a lugar.

**Nota 2:** El recurso de apelación se concederá en efecto suspensivo, es decir, la decisión de primera instancia no se aplicará mientras que no resuelva el recurso en segunda instancia por el Director Ejecutivo.

**Nota 3:** El Director Ejecutivo enviará en el siguiente día hábil, al Líder de Gestión Humana de primera instancia, el documento de respuesta al Recurso Apelación, para que éste último realice la notificación al empleado. (FORM-GH-031).

**Nota 4:** El/la Líder de Gestión Humana notificará el empleado la respuesta del recurso de apelación interpuesto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de este.

## 11. ARCHIVO DEL PROCESO DISCIPLINARIO

En cualquier etapa del proceso disciplinario en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, o que la conducta no está prevista en la ley o reglamentos como falta disciplinaria o que el investigado no la cometió, o que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el/la Líder de Gestión Humana, mediante decisión motivada, ordenará el archivo definitivo de las diligencias y terminación del proceso disciplinario dejando constancia por medio de acta ([FORM-GH-032](#)).

**Nota 1:** El proceso deberá reposar en el archivo general de procesos disciplinarios del área de Gestión Humana.

**Nota 2:** En el caso de que se advierta la ocurrencia de posibles conductas tipificadas como delitos dentro de la legislación colombiana, la Corporación estará obligada a dar traslado a las autoridades competentes.

## CAPÍTULO XIX - RECLAMACIONES

**Artículo 86°. Facultad de Presentar Quejas.** Todos los trabajadores tienen derecho a presentar quejas por situaciones que consideren anómalas, incorrectas o que simplemente no estén conformes con las mismas; deberán presentar sus reclamos ante el Jefe Inmediato y/o al área de Gestión Humana.

**Artículo 87°. Tramite de Quejas.** El jefe inmediato de cada trabajador que presente una queja tendrá la responsabilidad de resolverla, siguiendo el trámite regular y la cadena de mando según el orden jerárquico de la corporación; su trámite será informal, mientras no se detecte que existen hechos que pudieren transgredir conductas disciplinables, en ese caso, se informará al órgano investigador en materia disciplinaria, para lo de su competencia.

**Artículo 88°. Resolución de Quejas.** Una vez que el trabajador haya llevado su caso ante el jefe inmediato, los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza, urgencia y carga laboral, así como las circunstancias que lo rodean, con criterios de legalidad, justicia y equidad.

## CAPÍTULO XX-TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

**Artículo 89°. Justas causas:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 o normas posteriores vigentes, tanto por parte de LA CORPORACIÓN RUTA N como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

### A) Por parte de la corporación Ruta N:

1. La comisión de las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento.
2. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra sus superiores, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
4. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de sus superiores, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios.
5. Todo daño material causado intencionalmente a las instalaciones locativas y los demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las



- personas y de las cosas.
6. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
  7. Cualquier incumplimiento grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
  8. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
  9. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales y dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de LA CORPORACIÓN RUTA N.
  10. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
  11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de LA CORPORACIÓN RUTA N.
  12. La renuncia sistemática del trabajador en aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico asignado a LA CORPORACIÓN RUTA N o por las autoridades sanitarias para evitar enfermedades laborales o accidentes de trabajo.
  13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
  14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a LA CORPORACIÓN RUTA N de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
  15. Por reconocimiento a la pensión de jubilación (Decreto 1072 de 2015 - 2.2.1.1.4).
  16. Por incapacidad de enfermedad de origen común superior a ciento ochenta (180) días continuos (Decreto 1072 de 2015 - 2.2.1.1.5).
  17. Por cierre de LA CORPORACIÓN RUTA N, previa autorización del Ministerio de Trabajo (Decreto 1072 de 2015 - 2.2.1.1.6).
  18. Por sanción disciplinaria al trabajador (Decreto 1072 de 2015 - 2.2.1.1.7).
  19. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de LA CORPORACIÓN RUTA N. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, LA CORPORACIÓN RUTA N requerirá previamente al trabajador dos (2) veces cuando menos por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos, LA CORPORACIÓN RUTA N considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Si LA CORPORACIÓN RUTA N no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
  20. La presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido en su beneficio.
  21. Guardar silencio o no reportar al Jefe Inmediato y/o al área de Gestión Humana, en forma

- inmediata, cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de LA CORPORACIÓN RUTA N.
22. Discriminar o permitir discriminar a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política etc.
  23. Negarse a denunciar ante las autoridades competentes, los hechos o actividades delictuosas de las cuales se tenga conocimiento.
  24. Causar graves perjuicios económicos a LA CORPORACIÓN RUTA N por negligencia al no cumplir con las verificaciones de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea.
  25. Hacer peligroso el lugar de trabajo por incumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades sanitarias y LA CORPORACIÓN RUTA N; y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
  26. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes del Jefe Inmediato, siempre que ellas no lesionen su dignidad, agredirlo de palabra, de hecho, o faltarle al respeto en cualquier otra forma.
  27. Hacer afirmaciones falsas sobre LA CORPORACIÓN RUTA N, su personal, proveedores, contratistas, clientes o sobre sus servicios.
  28. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos establecidos en los protocolos de bioseguridad para la atención de enfermedades que requieran especial atención.
  29. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
  30. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos establecidos en el manual de funciones dispuesto para cada cargo.
  31. El Haber agotado todas las instancias establecidas en la tabla de faltas y sanciones disciplinarias.
  32. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en el artículo 70 y 71 del presente reglamento interno de trabajo.

## B) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de LA CORPORACIÓN RUTA N, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por LA CORPORACIÓN RUTA N contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de LA CORPORACIÓN RUTA N, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de LA CORPORACIÓN RUTA N o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad, su salud, y que LA CORPORACIÓN RUTA N no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por LA CORPORACIÓN RUTA N al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de LA CORPORACIÓN RUTA N de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de LA CORPORACIÓN RUTA N sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier incumplimiento grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al

trabajador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en el artículo 76 del presente reglamento interno de trabajo, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**Artículo 90º.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## **CAPÍTULO XXI- TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA**

**Artículo 91º.** LA CORPORACIÓN RUTA N acoge para esta materia lo preceptuado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 según el cual, en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte de LA CORPORACIÓN RUTA N, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.
2. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
  - a. Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:
    - Treinta (30) días de salario cuando el empleado tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
    - Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral uno (1), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
  - b. Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:
    - Veinte (20) días de salario cuando el empleado tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
    - Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
3. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, LA CORPORACIÓN RUTA N le deberá informar por escrito al trabajador

conjuntamente con la notificación de la liquidación, o a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscales sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si LA CORPORACIÓN RUTA N no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto, sin embargo, LA CORPORACIÓN RUTA N podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

## CAPÍTULO XXII -DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

**Artículo 92°.** Cuando LA CORPORACIÓN RUTA N considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores total o parcialmente ya sea en forma transitoria o definitiva por causas distintas de las previstas en el artículo 5, Ordinal 1, literal d, de la Ley 50 de 1990, y artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo.

**Artículo 93°.** Cuando LA CORPORACIÓN RUTA N por razones técnicas, económicas u otras independientes de su voluntad, necesite suspender actividades hasta por Ciento Veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos por fuerza mayor o caso fortuito, LA CORPORACIÓN RUTA N debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo de lugar o la primera autoridad política a fin de que se compruebe la circunstancia.

## CAPÍTULO XXIII -MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**Artículo 94°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA CORPORACIÓN RUTA N 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 y el buen ambiente en LA CORPORACIÓN RUTA N y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 95°.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA CORPORACIÓN RUTA N, ha previsto los siguientes mecanismos:

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

conviviente.

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Corporación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA CORPORACIÓN RUTA N para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Artículo 96º.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las presuntas conductas de acoso laboral y los medios preventivos, se adapta al presente Reglamento Interno de Trabajo lo dispuesto por las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 en donde se señala el siguiente procedimiento:

- LA CORPORACIÓN RUTA N tendrá un Comité de Convivencia Laboral el cual estará compuesto por un número igual de representantes de LA CORPORACIÓN RUTA N en calidad de empleador y por un número igual de representantes en calidad de los trabajadores de la Corporación. Ambos con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; asimismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos, de conformidad con la Resolución 652 y 1356 de 2012 (Emitida por el Ministerio de Trabajo).
- El Comité de Convivencia Laboral tendrá como objetivo identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear todas las conductas que puedan llegar a considerarse como acoso laboral, entendiendo a ésta como: “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.
- Los miembros del Comité de Convivencia Laboral elegirán por mutuo acuerdo un presidente el cual tendrá las siguientes funciones:
  - a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
  - b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
  - c) Tramitar ante la administración de LA CORPORACIÓN RUTA N las recomendaciones aprobadas en el Comité.
  - d) Gestionar ante la alta dirección de LA CORPORACIÓN RUTA N los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- Los miembros del Comité de Convivencia Laboral elegirán por mutuo acuerdo un secretario el cual tendrá las siguientes funciones:
  - a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
  - b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de

- la reunión.
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
  - d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
  - e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
  - f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
  - g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Corporación.
  - h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
  - i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Corporación.
- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada 3 meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. LA CORPORACIÓN RUTA N garantizará un espacio físico en sus instalaciones para llevar a cabo dichas reuniones.
  - El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
    - a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
    - b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Corporación.
    - c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
    - d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
    - e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
    - f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
    - g) En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la Corporación, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
    - h) Presentar a la alta dirección de LA CORPORACIÓN RUTA N las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
    - i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de

Convivencia al área de Gestión Humana y Salud Ocupacional de la Corporación.

- j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Corporación.
- El período de conformación del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
  - El Comité de Convivencia Laboral se rige por el presente Reglamento Interno de Trabajo, la ley 1010 de 2006, el Reglamento propio del Comité de Convivencia Laboral de LA CORPORACIÓN RUTA N, las disposiciones de las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**Artículo 97.** Para el correcto funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral se entenderán como modalidades de acoso laboral:

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

**Artículo 98°.** Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

**Parágrafo 1:** En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

**Parágrafo 2:** Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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



**Artículo 99°.** Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad con la Corporación.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y evaluación laboral de los trabajadores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Corporación, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Corporación.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política de 1991.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, sí como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

## CAPÍTULO XXIV - TELETRABAJO

**Artículo 100°.** El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre LA CORPORACIÓN RUTA N y los Teletrabajadores. (Ley 1221 de 2008, Decreto 0884 de 2012, Artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1072 de 2015, Circular 0027 de 2019).

**Artículo 101°.** Para efectos del presente reglamento, el Teletrabajo es una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y LA CORPORACIÓN RUTA N, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El Teletrabajador, es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de LA CORPORACIÓN RUTA N, en cualquiera de las formas definidas por la Ley. (Artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 1072 de 2015).

Al ser considerada, entonces, como una modalidad de trabajo no presencial, es necesario precisar qué tipo de Teletrabajador se puede contemplar:

- a. **Teletrabajador Móvil:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
- b. **Teletrabajador Autónomo:** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la corporación y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- c. **Teletrabajador Suplementario:** Son aquellos teletrabajadores que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

**Parágrafo 1:** la Corporación podrá reglamentar la modalidad de Teletrabajo que considere necesaria para mejorar la productividad, una movilidad más sostenible, calidad de vida y el uso efectivo de las TICs. Reservándose en cualquier caso la facultad de reversibilidad en la medida según lo establecido por la normatividad aplicable.

**Artículo 102°.** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. Especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

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

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

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el Teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del trabajador. (Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015).

**Artículo 103°.** LA CORPORACIÓN RUTA N debe promover la igualdad de trato en cuanto a la remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales entre Teletrabajadores y demás trabajadores de LA CORPORACIÓN RUTA N. (Artículo 2.2.1.5.4 del Decreto 1072 de 2015).

La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección de la discriminación en el empleo.
3. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
4. La remuneración.
5. La protección por regímenes legales de seguridad social.
6. El acceso a la formación.
7. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
8. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

**Artículo 104°.** (Artículo 2.2.1.5.5 del Decreto 1072 de 2015): El Teletrabajador estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

1. En los computadores asignados por LA CORPORACIÓN RUTA N, sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por LA CORPORACIÓN RUTA N.
2. Los computadores asignados por LA CORPORACIÓN RUTA N, sólo podrán ser utilizados por los Teletrabajadores y en las labores asignadas.
3. Los Teletrabajadores no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de LA CORPORACIÓN RUTA N o de un tercero.
4. Almacenar únicamente información de LA CORPORACIÓN RUTA N.
5. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información. Se prohíbe acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
6. Utilizar la red de internet dispuesta por LA CORPORACIÓN RUTA N, tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.

7. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por LA CORPORACIÓN RUTA N, únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
8. El Teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de LA CORPORACIÓN RUTA N o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su Jefe Inmediato, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA CORPORACIÓN RUTA N o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
9. De igual forma, el Teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de LA CORPORACIÓN RUTA N que le hayan entregado con ocasión del Teletrabajo contratado.
10. El Teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que LA CORPORACIÓN RUTA N lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
11. El Teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de LA CORPORACIÓN RUTA N.

**Artículo 105°.** Los Teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

**Artículo 106°.** Los Teletrabajadores en relación de dependencia durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de LA CORPORACIÓN RUTA N, al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las cajas de compensación familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia. (Artículo 2.2.1.5.7 del Decreto 1072 de 2015).

**Artículo 107°.** Las obligaciones de LA CORPORACIÓN RUTA N y Teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son:

**a. Por parte la Corporación:**

1. La Corporación debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Realizar y firmar acuerdo de Teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
3. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del Teletrabajador cuando esté trabajando.
4. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la Corporación en el marco de la Jornada Laboral.
5. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos

- Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del Teletrabajador.
6. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
  7. Suministrar a los Teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
  8. Informar y dar una copia al Teletrabajador de la política de la Corporación en materia de salud y seguridad en el Teletrabajo.
  9. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley

**b. Por parte del Teletrabajador:**

1. Diligenciar el formato de Auto reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales la Corporación implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Corporación y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Referente al Teletrabajo, las obligaciones del Teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Corporación.
6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo.
7. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
9. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

**Artículo 108°.** Las Administradoras de Riesgos Laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo deberán promover la adecuación de las normas al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a las características propias del Teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los Teletrabajadores y suministrarla al Teletrabajador y a LA CORPORACIÓN RUTA N. (Artículo 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015).

**Artículo 109°.** La afiliación al sistema general de riesgos laborales se hará a través de LA CORPORACIÓN RUTA N en las mismas condiciones y términos establecidos en el decreto 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin

determine el ministerio de trabajo, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el Teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a LA CORPORACIÓN RUTA N , así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

**Artículo 110°.** LA CORPORACIÓN RUTA N deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la administradora de riesgos laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

**Artículo 111°.** Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al Teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte. (Artículo 2.2.1.5.10 del Decreto 1072 de 2015).

Cuando el Teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable, el tiempo laborado y el Teletrabajador a petición de LA CORPORACIÓN RUTA N prolongue la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador.

En todo caso, las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por LA CORPORACIÓN RUTA N.

**Artículo 112°.** De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el Teletrabajador en LA CORPORACIÓN RUTA N.

**a. El programa de Teletrabajo tendrá los siguientes objetivos:**

- Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en LA CORPORACIÓN RUTA N.
- Facilitar el acceso al Teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**b. Para la aplicación del programa teletrabajo, se deberán cumplir las siguientes disposiciones:**

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

modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

**Artículo 113°.** Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

## CAPÍTULO XXV -DESCONEXIÓN LABORAL

**Artículo 114°.** La Corporación Ruta N, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, con el fin de generar un equilibrio en la relación de descanso y el trabajo de su recurso humano, garantiza a sus trabajadores el bienestar, la seguridad, la salud, el desarrollo profesional, el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. A excepción de aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo o que por la naturaleza de la actividad, deban tener una disponibilidad permanente así mismo, para aquellos trabajadores en aquellos casos, se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con LA CORPORACIÓN RUTA N , cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de LA CORPORACIÓN RUTA N , siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**Artículo 115°.** LA CORPORACIÓN RUTA N se responsabilizará desde el Director Ejecutivo y a través de los diferentes Jefes de Área, de dar cumplimiento a la creación e implementación de los diferentes procedimientos que determinen los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima; al igual que una reglamentación interna para el trámite de quejas que garanticen el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta de acoso laboral por desconexión laboral y que permita garantizar y ejercer tal derecho por parte de los trabajadores.

**Artículo 116°.** El comité de convivencia laboral, dará trámite y solución a las quejas relacionadas con la no garantía y/o vulneración del derecho a la desconexión laboral, siguiendo lo establecido a continuación:

### 1. Interposición de la Queja:

- El trabajador podrá interponer sus quejas mediante comunicación escrita enviada a través del correo electrónico del comité de Convivencia Laboral [convivencia@rutanmedellin.org](mailto:convivencia@rutanmedellin.org) con copia a [gestionhumana@rutanmedellin.org](mailto:gestionhumana@rutanmedellin.org). La queja deberá indicar como mínimo: A. Nombre del Quejoso. (si es anónimo se indicará tal condición). B. Nombre del acusado. C. Fecha o fechas de ocurrencia de los hechos. D. Descripción detallada de los hechos. E. Material Probatorio que pretende hacer valer para demostrar el hecho. El Comité en pleno debe propender por garantizar la confidencialidad durante todo el abordaje del caso.

### 2. Recibo, revisión de la queja por parte del Comité de Convivencia Laboral.

- El comité procederá a verificar la información de la queja dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, revisando si las conductas se consideran modalidades y/o

conductas que constituyan acoso laboral o desconocimiento al derecho de desconexión laboral regulado en la ley.

- Revisada la queja, el comité le hará saber al interesado, mediante escrito confidencial que conoce de la queja y si fuere el caso lo requerirá para que aclare o amplíe la queja radicada. Si el querellante no ampliara o aclarara la queja presentada en los términos requeridos por el Comité, se archivará la misma por no contar con los elementos suficientes para valorar el caso, sin perjuicio que pueda volver a presentarse la queja con el lleno de los requisitos.
- Posteriormente el Comité deberá correr traslado de la queja al querellado, para que este ejerza su derecho de defensa y aporte el material probatorio que estime conducente.
- Si la conclusión del Comité es que el asunto caso se enmarca en una conducta constitutiva de acoso laboral, procederá a dar trámite a la queja verificando los hechos con las pruebas del caso y las circunstancias en que los hechos han ocurrido. Para ello, se podrá citar o requerir por escrito individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma, implementando mecanismos de solución del conflicto, y si es del caso, verificación de acuerdos alcanzados.
- Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral.

### 3. Decisión y seguimiento al cumplimiento de compromisos.

- Si la conclusión es que el asunto caso se enmarca dentro de una conducta por acoso laboral o desconocimiento al derecho de desconexión del trabajador, el comité procederá de forma conciliatoria a emitir la decisión y/o recomendaciones que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y finalmente emitirá la comunicación por escrito a las partes involucradas, así como, a las diferentes dependencias de la organización que corresponda y/o a la Dirección cuando fuere el caso.
- Estas quejas deberán ser respondidas en lo posible en un término máximo de dos (2) meses, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.
- En caso de que no se puedan cumplir con los términos señalados, el Comité les informará a las partes intervinientes.
- Finalmente, el comité en reunión solicitará los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la Dirección Ejecutiva, para su amigable y conciliador cierre.
- En caso de que el Comité considere que lo hechos no son constitutivos de acoso laboral o de desconocimiento al derecho de desconexión laboral, o si, por el contrario, considera que corresponden a situaciones urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra-colaboración, con la organización, por parte del trabajador, procederá a emitir comunicación a las partes intervinientes, exponiendo sus consideraciones del caso.



- Cuando el trabajador quejoso no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité.
- Las objeciones que presente el trabajador en contra de la decisión adoptada deberán ser presentadas por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
- El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la Ley 1010 de 2006.

**Artículo 117°.** El Director Ejecutivo, la LÍDER(a) de Gestión Humana y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en compañía del Comité de Convivencia Laboral, realizarán la revisión anual al cumplimiento de estos lineamientos, que permita preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, fomentando los principios sobre la conciliación de su actividad laboral, su vida personal, familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral.

**Parágrafo 1:** Los trabajadores de LA CORPORACIÓN RUTA N tendrán derecho a la Desconexión Laboral a fin de disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, o cualquier otro periodo de tiempo de descanso, y deberán dejar al día sus actividades, entregar un informe con las labores que se encuentren pendientes por tramitar, así como programar automáticamente una respuesta desde su correo electrónico corporativo con un mensaje que alerte al remitente no encontrarse laboralmente disponible señalando la fecha de regreso a partir del cual podrá atender las solicitudes, o redireccionando a la persona que va a suplir las veces de su cargo en la organización. fuera del horario de trabajo legal, el respeto a su tiempo de descanso, compensatorios, permisos o vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

**Parágrafo 2:** Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, solicitudes, requerimientos etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la organización no se vea afectado. Aquellas solicitudes enviadas una vez finalizada la jornada de trabajo, contarán a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.

**Parágrafo 3:** Se evitará programar reuniones, sin importar cuál sea su modalidad (presencial o virtual) fuera de la jornada y horario de trabajo para aquellos trabajadores que no clasifiquen en empleados de dirección, manejo y confianza.

## CAPÍTULO XXVI -CONFIDENCIALIDAD

**Artículo 118°.** Toda la información que el trabajador llegue a conocer en razón de su trabajo, relacionada con sus procesos productivos, sus productos, avances tecnológicos, acuerdos con proveedores, esquemas de precios, esquemas de comercialización, y en general, cualquier información de la que sea titular la Corporación, sus compañías filiales, clientes o proveedores utilizada en el desarrollo del objeto social de la Corporación, será información obtenida por el privilegio del cargo, y por tanto deberá ser tratada como confidencial de manera indefinida y hasta

tanto la misma deje de ostentar dicho carácter.

**Artículo 119°.** Se establece como falta grave que da lugar a la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo por parte de la Corporación, el uso indebido a favor de cualquier persona natural o jurídica distinta de la Corporación, el tráfico de esta, la entrega sin autorización de su titular sin que medie orden de autoridad legítima, su filtración, comercialización, y en general cualquier conducta que ponga en riesgo el nivel de confidencialidad que dicha información ostenta.

**Artículo 120°.** La información confidencial a la que tenga acceso el trabajador sólo podrá ser utilizada para que el trabajador realice las actividades propias de las funciones a su cargo en el marco de la relación laboral que se configura. En consecuencia, el trabajador tomará todas las medidas necesarias para que la información no llegue a manos de terceros, ajenos a su equipo de trabajo en ninguna circunstancia y se obliga a no utilizarla para ningún objeto diferente al de adelantar tareas para el desarrollo de la Corporación. Igualmente, en caso de recibir de manera física o electrónica información, se compromete a devolverla, tan pronto como termine la labor encomendada o en el momento en que LA CORPORACIÓN RUTA N lo solicite, sin necesidad de requerimiento judicial, junto con la confirmación escrita de que la misma no ha sido copiada ni reproducida y de que no tiene en su poder copia alguna de la misma.

**Artículo 121°.** Las obligaciones de no revelar información confidencial y las restricciones para su utilización no existirán o cesarán cuando: (i) el trabajador la conozca antes de que le sea revelada por la Corporación, siempre que las hubiere obtenido libre de cualquier restricción y sin violar el contrato de trabajo; (ii) el trabajador la genere o desarrolle en forma independiente, sin violar el contrato de trabajo; (iii) el trabajador la reciba lícitamente de otra fuente que tenga derecho de proporcionarla, siempre que la reciba libre de cualquier restricción y sin violar el contrato de trabajo; (iv) la información se haya convertido en información de dominio público, sin haberse producido incumplimiento del contrato de trabajo por el trabajador y (v) la información sea divulgada por el trabajador para cumplir con un requerimiento legal de una autoridad competente, pero en tal caso deberá informar de tal hecho a la Corporación, antes de su divulgación, de tal forma que esta tenga la oportunidad de defenderla, limitarla o protegerla, quedando en todo caso el trabajador, obligado a alegar oportuno y debidamente el secreto profesional o mercantil para prevenir su divulgación.

## CAPÍTULO XXVII-PROPIEDAD INTELECTUAL

**Artículo 122°.** Cualquier obra, invención o desarrollo que sean objeto de derechos de propiedad intelectual, realizados en todo o en parte por EL TRABAJADOR en el marco de la relación laboral que entre los mismos se configura, serán de titularidad de LA CORPORACIÓN RUTA N y en este sentido, el trabajador, se obliga expresamente a suscribir todos los documentos que sean requeridos para formalizar las cesiones a que haya lugar, con el fin de transferir los derechos patrimoniales que resulten de su titularidad a favor de LA CORPORACIÓN RUTA N, en virtud de lo cual declara, acepta y autoriza que LA CORPORACIÓN RUTA N adquiere el derecho de propiedad de la obra, invención, producto o desarrollo derivado de la ejecución de sus funciones y en consecuencia, podrá utilizarlo a su arbitrio, facultad que implica el derecho a la reproducción, desarrollo posterior, comunicación, comercialización, distribución y en general cualquier acto que implique la utilización.

**Artículo 123°.** El trabajador no podrá hacer uso de la obra, invención, producto o desarrollo, de la ejecución de sus funciones, en personas diferentes a LA CORPORACIÓN RUTA N ni para fines diferentes a los establecidos. De esta manera, El trabajador podrá ser requerido en cualquier momento por LA CORPORACIÓN RUTA N durante la vigencia de la relación laboral o aún después de finalizada la misma y sin necesidad de previo aviso, para efectuar a favor de esta última la cesión de derechos patrimoniales a que haya lugar.

**Artículo 124°.** EL trabajador únicamente podrá ceder la parte de la propiedad que ostente sobre los derechos patrimoniales a LA CORPORACIÓN RUTA N o a otra entidad o persona natural o jurídica, previa autorización de esta última, en virtud de convenios o acuerdos por ésta suscritos para tales fines, so pena de indemnizar a LA CORPORACIÓN RUTA N por cesiones efectuadas más allá del consentimiento de LA CORPORACIÓN RUTA N.

**Artículo 125°.** El trabajador se obliga a dar cumplimiento de todas las disposiciones legales en materia de derechos de propiedad intelectual. Asimismo, se establece que cualquier artículo o reporte técnico o académico que vaya a ser sometido a publicación y que muestre resultados específicos relacionados con los aportes intelectuales del trabajador en obras, invenciones, productos o desarrollos derivados de la ejecución de sus funciones, debe ser revisado y aprobado por LA CORPORACIÓN RUTA N previamente a su divulgación. Finalmente, el trabajador gozará del derecho moral de mención en los términos de la ley.

## CAPÍTULO XXVIII-PUBLICACIONES

**Artículo 126°.** El Empleador publicará en cartelera de LA CORPORACIÓN RUTA N el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a LA CORPORACIÓN RUTA N dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 127°.** Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará a LA CORPORACIÓN RUTA N realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales LA CORPORACIÓN RUTA N realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

**Parágrafo:** LA CORPORACIÓN RUTA N debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Ley 1429 de 2010)

## CAPÍTULO XXIX -VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 128°.** El presente reglamento entrará a regir en la fecha de aprobación y comunicación,

dejando sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Corporación.

## CAPÍTULO XXX -CLAUSULAS INEFICACES

**Artículo 129°.** 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.