PREAMBULO

El presente, se constituye como el vigente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **ATH CARGA S.A.S** domiciliada en sede principal en la calle *8ª 7 A-03 bodega 8 detrás de metro* del municipio de Mosquera, departamento de Cundinamarca. Colombia. se encuentra plenamente ajustado, actualizado y sujeto al cumplimiento de la legislación laboral colombiana vigente para el año 2026. En consecuencia, la Empresa y sus colaboradores declaran el estricto e incondicional acatamiento de las siguientes disposiciones legales vigentes, así como de aquellas que las modifiquen o sustituyan.

Este reglamento cobija todas las dependencias establecidas o que se llegaren a establecer en el país y a él quedaran sometidos tanto la empresa como sus colaboradores; asociados, conductores, despachadores, y auxiliares logísticos y de vehículos. El presente reglamento regirá en todas las sucursales y agencias ya establecidas o que establezca la Empresa en el país.

A sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como sus colaboradores y hace parte de los contratos de trabajos verbales o escritos que la Compañía tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario, que sólo podrán ser favorables al colaborador.

CAPÍTULO I

Condiciones de admisión

ARTÍCULO (ART). 1º - SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como colaborador de la compañía, deberá conocer el formato de solicitud de cargo y en el cual consignará aquellos datos que permitan a la empresa conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, posición y sueldo al que aspira. Estas informaciones podrán ser verificadas por la empresa, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

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

1. Cédula de ciudadanía
2. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, se requiere autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia.
3. Certificado del empleador anterior (Para el caso de los conductores deben de acreditar dos años de experiencia en conducción de la categoría C2) Si el colaborador solicita empleo por segunda vez, no se exigirán estos datos.
4. Validación y aprobación de estudio de seguridad (Según Matriz Prtocolo P-GO-001)
5. Certificación afiliación EPS, Fondo de pensión
6. Documentos de vinculación núcleo familiar (Si aplica)
7. Cuando los cargos lo requieran, fotocopia de los siguientes documentos:
    a. Fotocopia de licencia de conducción
    b. Constancia de estudios realizados

PAR. —El empleador podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, así como el estricto cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 para el manejo de la información sensible. Es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

ART. 3º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del colaborador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º—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 (CST, art. 77, num. 1º).

ART. 5º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre ATH CARGA y un colaborador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ART. 6º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el colaborador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los colaboradores en período de prueba gozan remuneración.

CAPÍTULO II

Colaboradores accidentales o transitorios

ART. 7º—Son meros colaboradores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos colaboradores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO III

Jornada ordinaria de trabajo y reporte

ART. 8º—La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio. Las horas de entrada y salida en ATH CARGA, así como el reporte de novedades serán controladas según programación y/o anuncio a los colaboradores respetando el orden jerárquico según organigrama, sujetas a control en cabeza del personal designado para tal fin garantizando que la implementación operativa y los acuerdos de la jornada flexible (mínimo 4 horas máximo 10 horas diarias) no superen el límite semanal.

PARÁGRAFO 1: ATH CARGA y el colaborador podrán acordar jornadas diarias flexibles de trabajo de mínimo cuatro (4) y hasta diez (10) horas diarias, sin lugar a recargo por trabajo suplementario siempre que el promedio semanal no exceda las 42 horas dentro de la jornada ordinaria. Como regulación Especial del personal de conducción y operación, tratándose de recurso humano dedicado al transporte terrestre, la jornada se ajustará a las siguientes reglas operativas:

1. *Límites de conducción y operación:* Ningún colaborador podrá operar vehículos o asistir rutas por más de los límites continuos o diarios establecidos en el Plan Estratégico de seguridad Vial (PESV) y las directrices de MINTransportes.
2. *Pausas activas y de descanso:* Es de obligatorio cumplimiento realizar pausas de descanso periódicas durante los trayectos para prevenir lesiones, fatiga y eventos de micro-sueño sin importar la naturaleza de los mismos. (Urbanos, regionales o nacionales)
3. *Turnos de entrada y salida*: Según programación fijada, los conductores y auxiliares logísticos deberán reportarse en bodega, patio o terminal descritos para la revisión vehícular, enrute y ejecución de la jornada.

PARÁGRAFO 2: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del colaborador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

CAPÍTULO IV

Jornada suplementaria

ART. 9º—Trabajo ordinario y nocturno quedará así:

1. Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.). Y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 10. —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 11.—El trabajo suplementario o de horas extras sólo podrá efectuarse en máximo dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa por la autoridad delegada.

ART. 12. —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ART. 13. —La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus colaboradores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PAR. 1º—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias.

PAR. 2º—Descanso en sábado. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los colaboradores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO V

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14. —Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo colaborador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el colaborador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PAR. 1º—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el colaborador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

PAR. 3º—El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas hasta el 30 de junio de 2026. A partir del 1º de julio de 2026, el recargo dominical y festivo ascenderá al cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario.

PAR. 3.1. —El colaborador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

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

ART. 15.—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16. —Cuando por motivo de fiesta no determinada, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ART. 17. —Los colaboradores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

ART. 18. —La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al colaborador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19. —Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20. —Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el colaborador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el colaborador (CST, art. 189).

ART. 21. —En todo caso, el colaborador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

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

ART. 22. —Durante el período de vacaciones el colaborador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23. —Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada colaborador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

PAR. —En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los colaboradores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

Permisos

ART. 24.— La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarios para ausentarse temporalmente de sus labores, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y la normativa laboral vigente en Colombia.

Dado el impacto en la continuidad operativa del servicio público de transporte, los permisos se clasifican en Obligatorios de Ley (Remunerados) y Personales / Convencionales (No Remunerados o Compensables), sujetos a las formalidades aquí señaladas.

Permisos y Licencias Obligatorias de Ley (Remunerados)

a. El empleador concederá los siguientes permisos sin descuento salarial ni exigencia de reposición de tiempo, previa acreditación de los soportes legales:
    i. **Calamidad doméstica grave**: Para atender eventos imprevistos, imponderables y de gravedad comprobada que afecten la vivienda, la vida o la integridad del trabajador o su núcleo familiar cercano (cónyuge/compañero permanente, ascendientes o descendientes).
    ii. **Licencia por luto**: Cinco (5) días hábiles continuos por el fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.
    iii. **Citas y procedimientos médicos**: Permiso para asistir a citas médicas con especialistas, consultas prioritarias o de urgencia, y procedimientos médicos programados.
    iv. **Citaciones judiciales o administrativas**: Para comparecer personalmente ante autoridades judiciales, fiscalías o entes administrativos cuando su presencia sea obligatoria e impostergable.
    v. **Obligaciones escolares**: Permiso para que los trabajadores que sean padres, madres o acudientes atiendan citaciones obligatorias de las instituciones educativas de sus hijos.
    vi. **Ejercicio del derecho al voto / Jurado de votación**: Otorgamiento del media jornada de descanso remunerado por votar (disfrutable dentro de los 30 días siguientes) y un (1) día completo remunerado por desempeñarse como jurado de votación.
    vii. **Comisión sindical y entierro de compañeros**: En las condiciones previstas por la Ley laboral.
    viii. **Incentivo de movilidad sostenible**: Un (1) día de descanso remunerado cada seis (6) meses para aquellos trabajadores que acrediten y certifiquen el uso permanente de la bicicleta como medio de transporte para acudir a su centro de trabajo, previo acuerdo con la empresa.

Permisos Personales (No Remunerados o Compensables)

b. Cualquier solicitud de ausencia por asuntos personales diferentes a los establecidos por la ley estará sujeta a la discrecionalidad de la empresa y a las necesidades operativas de las rutas o áreas. Estos permisos podrán concederse:
    i. Sin goce de sueldo, o
    ii. Bajo compromiso escrito de compensación de horas en días hábiles dentro del mismo mes, sin que dicha compensación genere horas extras.

Mecanismo de solicitud y concesión

c. Para garantizar la continuidad en la prestación del servicio de transporte y evitar perturbaciones en los despachos o la programación vial, todo permiso se sujetará al siguiente procedimiento:
    i. Solicitud Formal:
        1. **Permisos Programables**: Deberán tramitarse por escrito o a través del reporte directo a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, adjuntando la citación, orden médica u soporte respectivo.
        2. **Casos de Urgencia o Fuerza Mayor (Calamidad/Luto)**: El trabajador (o un familiar en su representación) deberá notificar al jefe Inmediato o a la Dirección de Operaciones por el canal de comunicación oficial antes o al inicio de su turno laboral, indicando la naturaleza del evento.
        3. **Evaluación Operativa:** El área encargada en coordinación con el director de operaciones evaluará la solicitud y la disponibilidad de personal de reemplazo. En personal de conducción, ningún permiso se considerará otorgado sin la asignación previa del relevo correspondiente.
        4. **Autorización Expresa:** Salvo en casos de urgencia médica o fuerza mayor, ningún trabajador podrá ausentarse de sus labores sin contar con la autorización escrita o digital del empleador.

Condiciones y soportes de requisito

d. La efectividad de los permisos remunerados y no remunerados estará sujeta al cumplimiento estricto de las siguientes condiciones:
    i. Acreditación Oportuna de Soportes:
        1. **Citas médicas y diligencias legales/escolares:** El soporte de citación debe presentarse previamente al permiso, y el certificado de asistencia/resumen de atención debe entregarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la reincorporación laboral.

2. **Luto o Calamidad doméstica:** El colaborador dispondrá de un plazo de hasta treinta (30) días calendario posteriores al hecho para entregar los registros civiles correspondientes o las pruebas fehacientes que justifiquen la ausencia.

ii. Prohibición de Abandono de Turno: Bajo ninguna circunstancia el personal operativo de conducción o de auxilio ligístico podrá abandonar un vehículo, itinerario o puesto de control sin haber entregado formalmente el vehículo/puesto a su relevo autorizado, aun cuando la hora de inicio del permiso hubiese llegado. El incumplimiento de esto se considerará falta de la máxima gravedad.

Uso Indebido de Permisos:

e. El uso de permisos otorgados bajo falsa información, la adulteración de soportes médicos o de autoridad, o la destinación del tiempo concedido a actividades incompatibles con la causa solicitada, constituirá una falta grave a las obligaciones laborales y dará lugar a la apertura de proceso disciplinario, respectivo seguimiento, sanciones o terminación del contrato con justa causa de acuerdo con la ley.

CAPÍTULO VI

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 25. —Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el colaborador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el colaborador 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
1. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
3. El colaborador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27. —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el colaborador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm.. 1º).

Períodos de pago

ART. 28. —El salario se pagará al colaborador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

CAPÍTULO VII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad, seguridad y salud en el trabajo

ART. 29. —Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los colaboradores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del colaborador.

ART. 30. —Los servicios médicos que requieran los colaboradores se prestarán a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a las cuales se encuentren afiliados. La empresa garantizará la afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social Integral conforme a la ley.

ART. 31. —Todo colaborador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el colaborador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32. —Los colaboradores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El colaborador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33. —Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del colaborador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los colaboradores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34. —En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ART. 35.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el colaborador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36. —Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ART. 37.—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los colaboradores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO VII

Prescripciones de orden

ART. 38. —Los colaboradores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, probada, comedida y respetuosa.
- Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- Portar el uniforme con sus EPPs correspondientes durante la jornada laboral.
- No portar prendas particulares con el uniforme de trabajo en horas laborales.
- No discriminar a ningún colaborador de la compañía por sus preferencias sexuales, raza, sexo o color.
- Guardar rigurosamente la moral y la buena fe en las relaciones con sus superiores, compañeros y aliados del empleador.
- Identificar, comprender y acatar los lineamientos dispuestos en el presente reglamento advirtiendo que su incumplimiento derive en la ejecución de procesos disciplinarios, sanciones y desvinculación de la empresa.

CAPÍTULO IX

Orden jerárquico

ART. 39. —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa se define en el organigrama de la compañía. (*VER ANEXO*)

PAR. —De los cargos, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los colaboradores de la empresa: el gerente general, el director operaciones y gerente administrativo-financiero.

CAPÍTULO X

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 40. —Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser colaboradores en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 41. —Los menores no podrán ser colaboradores en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR.—Los colaboradores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser colaboradores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los colaboradores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

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

CAPÍTULO XI

Obligaciones especiales para la empresa y los colaboradores

ART. 42. —Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los colaboradores locales apropiados y 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 colaborador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al colaborador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación laboral.
8. Pagar al colaborador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del colaborador.
1. Si el colaborador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del colaborador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las colaboradoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los colaboradores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la colaboradora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del colaborador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 43. —Son obligaciones especiales del colaborador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
5. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
6. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 44. —Se prohíbe a la empresa:

- ✓ Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los colaboradores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
  - En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- ✓ Obligar en cualquier forma a los colaboradores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- ✓ Exigir o aceptar dinero del colaborador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- ✓ Limitar o presionar en cualquier forma a los colaboradores el ejercicio de su derecho de asociación.
- ✓ Imponer a los colaboradores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

- ✓ Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- ✓ Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- ✓ Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los colaboradores que se separen o sean separados del servicio.
- ✓ Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los colaboradores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los colaboradores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- ✓ Despedir sin justa causa comprobada a los colaboradores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- ✓ Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los colaboradores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45. —Se prohíbe a los colaboradores:

1. Sustraer de la bodega, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 46. —La empresa no puede imponer a sus colaboradores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, y de conformidad con el artículo 29 de la constitución política y la jurisprudencia constitucional, todo procedimiento disciplinario garantizará el derecho a la defensa, la presunción de inocencia y el debido proceso del trabajador.

ART. 47—Se establecen las siguientes clases de faltas, y sus sanciones disciplinarias, así:

- Escala de Sanciones.
  - Llamado de atención verbal o escrito: Por faltas leves cometidas por primera vez.
  - Suspensión del trabajo:
    - Por primera vez: Hasta por ocho (8) días.
    - En caso de reincidencia: Hasta por dos (2) meses.
  - Terminación del contrato por justa causa: Aplica ante faltas graves tipificadas en el CST, el contrato de trabajo o en el presente Reglamento (artículo 62, literal A del CST).
- Procedimiento para Sancionar (Diligencia de Descargos).
  - Citación a Descargos: Notificación escrita con mínimo cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, indicando los hechos, las presuntas faltas cometidas y las pruebas existentes.
  - Audiencia: El trabajador tendrá derecho a ser escuchado, presentar descargos, solicitar y aportar pruebas, y estar acompañado por dos (2) compañeros de trabajo o representantes sindicales (si fuere el caso).
  - Decisión Motiva: La empresa resolverá la situación mediante comunicación escrita fundamentada dentro de los términos legales instituidos.La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los colaboradores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ART. 48. —Constituyen faltas graves:

- ✓ El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- ✓ La falta total del colaborador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- ✓ La falta total del colaborador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- ✓ Violación grave por parte del colaborador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- ✓ Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.
- ✓ Presentarse bajo los efectos de sustancias psicoactivas o de embriagues.
- ✓ Consumir sustancias psicoactivas o licor en horas laborales.

ART. 49. —Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al colaborador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 50. —No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIII

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51. —Los reclamos de los colaboradores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Director de Regional, Jefe Despachos, Administradora de Regional, Presidente de Comité de convivencia o quien la empresa en su jerarquía designe para tal fin, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

ART. 52. —Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el colaborador o colaboradores pueden asesorarse del recurso respectivo.

PAR. —En la empresa ATH CARGA S.A.S no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XIV

Publicidad y vigencia

ART. 53. —El presente reglamento será publicado mediante fijación en lugares visibles de los sitios de trabajo de la empresa o a través de medios digitales corporativos de acceso público para todos los colaboradores

ART. 54. —El presente reglamento entra en vigor a partir de la fecha de su publicación formal y deroga todas las disposiciones de carácter internos expedidas con anterioridad que le sean contrarias.

CAPÍTULO XV

Disposiciones finales

ART. 55. —Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XVI

Cláusulas ineficaces

ART. 56. —No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador 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 colaborador (CST, art. 109).

CAPÍTULO XVII

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57. —Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 58. —En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los colaboradores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa contemplando en el siguiente orden el reporte de presuntos casos de acoso:
   a) El colaborador que se presuma víctima de acoso deberá acudir al comité de convivencia laboral y exponer claramente, de manera oportuna y con evidencia correspondiente su caso garantizando el debido proceso.
   b) El comité, junto al colaborador tratarán de manera preliminar y confidencial la queja, procederá a citar a las partes involucradas y buscará acuerdos para formular un plan de mejoramiento para la convivencia laboral.
   c) Con el aviso al comité este dará respuesta y en caso contrario, el colaborador podrá acudir al inspector de trabajo, formulando copia de la solicitud.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los colaboradores, a fin de:
   a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
   b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
   c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 59. —Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por representación de los colaboradores y representación del empleador o su delegado con suplencia para ambos casos. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
   a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
   b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
   c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
   d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
   e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
   f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
   g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos, 1 vez trimestralmente y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o colaboradores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en el municipio de **Mosquera**, Cundinamarca el 05 de febrero de 2026 en la Calle 8ª n 7-03 bodega 8 detrás de Metro.

Representante legal

HERNANDO DELGADO SABOGAL

Firmado digitalmente por HERNANDO DELGADO SABOGAL
Fecha: 2026.02.05 14:41:48 -05'00'