

TRANSCARIBE S. A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la Empresa de Transporte TRANSCARIBE S. A., sociedad anónima constituida entre entidades públicas del orden Distrital, mediante Escritura Pública No. 654 del 15 de julio de 2003 otorgada en la Notaría 06a del Círculo de Cartagena, con domicilio en Cartagena D. T. y C.. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Sociedad como todos sus trabajadores.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. REQUISITOS DE ADMISION. Quien aspire a desempeñar un cargo en TRANSCARIBE S. A. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante, en caso de ser seleccionado debe aportar los siguientes documentos:

- a) Formato Único de Hoja de Vida debidamente diligenciado, el cual contendrá como mínimo la información establecida en el artículo 10 de la Ley 190 de 1995 y sus decretos reglamentarios;
- b) Fotocopia de los diplomas de bachiller, técnico, profesional, postgrado y demás capacitación recibida, acorde con los requisitos exigidos para cada cargo;
- c) Fotocopia de la tarjeta profesional si es el caso. Para los conductores licencia de conducción en la categoría exigida por las autoridades según el tipo de vehículo.
- d) Constancias laborales de los empleos o cargos ocupados tanto en el sector público como en el privado, indicando tiempo de servicio, cargo y función desempeñada.
- e) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o Tarjeta de Identidad, según el caso.
- f) Certificados de antecedentes disciplinarios expedidos por la Personería de de Cartagena y la Procuraduría General de la Nación, en concordancia con el Decreto 2150 de 1995.
- g) Declaración juramentada de bienes y rentas, la cual contendrá como mínimo a información establecida en los artículos 140 y 150 de la Ley 190 de 1995 y sus decretos reglamentarios.
- h) Certificado de antecedentes judiciales expedido por el Departamento Administrativo de Seguridad - D.A.S., de conformidad con lo establecido en la Ley 190 de 1995.
- i) Declaración Juramentada ante Notario de no tener conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario o que cumplirán con sus obligaciones de familia, de conformidad con lo establecido en el artículo sexto (6º) de la Ley 311 de 1996.

i) Comunicación escrita donde manifieste de manera voluntaria y libre a qué entidad del sistema de seguridad social desea cotizar para pensiones y salud. En el evento de que sea cotizante, fotocopia del formato de afiliación a la respectiva entidad.

La falsedad en la información suministrada es causa de despido con justa causa.

PARÁGRAFO PRIMERO: No podrá ingresar a TRANSCARIBE S. A., quien cumpliendo los requisitos se hallare en cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Ser pensionado, salvo las excepciones de ley.
2. Tener la edad de retiro forzoso determinado por la ley.
3. Hallarse en interdicción penal o administrativa del ejercicio de los derechos y funciones públicas, lo cual se comprobará con los certificados expedidos por las autoridades competentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La persona admitida al servicio de la Sociedad queda obligada a cumplir el presente Reglamento, a desempeñar las funciones asignadas en la forma establecida y con sujeción a las normas propias del servicio.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. Periodo inicial de prueba. Admitido el aspirante, la Empresa podrá estipular con él un periodo de prueba inicial que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador oficial y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. Dicha estipulación debe ser por escrito.

ARTICULO 4. Término del periodo de prueba. El período de prueba para todos los trabajadores oficiales de TRANSCARIBE S. A. no puede exceder de dos (2) meses.

CAPITULO III

CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS

ARTICULO 5. Trabajadores a término indefinido. Los trabajadores oficiales de TRANSCARIBE S. A. en cuyos contratos de trabajo no se estipule un término fijo, o cuya duración no esté determinada por la obra o la naturaleza de la labor contratada o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, son trabajadores oficiales contratos a término indefinido, contrato que se entenderá celebrado por un año.

ARTICULO 6. Trabajadores a término fijo. Los trabajadores oficiales cuyos contratos de trabajo se celebren por un lapso determinado, son trabajadores contratados a término fijo. La duración de los contratos no podrá exceder de cinco (5) años, pero son renovables indefinidamente.

ARTICULO 7. Trabajadores de Obra o labor determinada. Están sujetos a esta modalidad de contratación laboral los trabajadores oficiales cuyos contratos de trabajo se celebren por el tiempo que dura la realización de una obra o labor determinada.

CAPITULO IV

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. Jornada de trabajo. La jornada ordinaria máxima es de nueve (9) horas diarias y máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

ARTICULO 9. Jornada de trabajo. Los trabajadores que prestan sus servicios a TRANSCARIBE S.A. lo harán en las siguientes jornadas:

- Personal Administrativo en jornada continua de Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. con un descanso de dos (2) hora para almorzar.

El descanso para almorzar se realizará por turnos los cuales serán establecidos por el jefe inmediato y reportados a la Dirección Administrativa.

- Personal Operativo en jornada continua, incluidos los días sábados, domingos y festivos:

Turno 1	De las	4:30 a.m.	A las	11:00 a.m.
Turno 2	De las	6:15 a.m	A las	8:45 a.m.
Turno 3	De las	6:15 a.m.	A las	11:30 a.m.
Turno 4	De las	11:00 a.m.	A las	17:45 p.m.
Turno 5	De las	11:15 a.m.	A las	16:30 p.m.
Turno 6	De las	12:15 m	A las	14:45 p.m.
Turno 7	De las	16:15 p.m.	A las	21:45 p.m.
Turno 8	De las	17:15 p.m.	A las	19:45 p.m.
Turno 9	De las	17:45 p.m.	A las	00:30 a.m.

La Gerencia General podrá modificar el horario de trabajo a la totalidad de sus trabajadores o parte de ellos, mediante comunicación oportuna a los mismos, previa aprobación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 10. Trabajo diurno y nocturno. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendo entre las 6.00 p.m. y las 6:00 a.m..

ARTICULO 11. 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.

ARTICULO 12. Tasas y liquidación de recargos. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo de un treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 13. Periodo de pago. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo de trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: TRANSCARIBE S. A. sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles laborables en la semana correspondiente, o que si faltare lo hayan hecho por justa causa comprobada o por disposición de la entidad. Se entiende por justa causa la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que reciba contraprestación económica por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado.

ARTICULO 15. Remuneración. El trabajo ocasional en días de descanso obligatorio se remunera con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador oficial por haber laborado la semana completa. El trabajador oficial que laboró ocasionalmente en un día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, de la manera dispuesta en el inciso anterior. o

PARÁGRAFO: El trabajo ocasional en días de descanso obligatorio debe ser autorizado previamente por el Gerente General o por el funcionario en quien se delegue tal autorización.

CAPITULO VII

VACACIONES

ARTICULO 16. Derecho a las vacaciones. Los trabajadores de la Sociedad TRANSCARIBE S. A., que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Para tal efecto el día sábado no se computará como hábil.

ARTICULO 17. Epoca. Salvo disposición en contrario, las vacaciones serán concedidas por el Gerente General o de los funcionarios en quienes él delegue tal atribución y serán concedidas oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

ARTICULO 18. Interrupción de las vacaciones. Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de las vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

El disfrute se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

1. La necesidad del servicio a juicio de la administración.
2. La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con el certificado médico expedido por la entidad competente a la cual este afiliado el trabajador.
3. La incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior.
4. El otorgamiento de una comisión.
5. El llamamiento a filas.

PARAGRAFO. Las vacaciones interrumpidas podrán ser reanudadas por el trabajador en la época convenida con la Administración.

ARTICULO 19. Compensación de vacaciones en dinero. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Gerente General puede autorizar que se paguen en dinero, en los siguientes casos:

- a) Cuando el Gerente General de la Sociedad TRANSCARIBE S.A. lo considere necesario para evitar perjuicios en el servicio público, autorizando la compensación en dinero por el valor de las vacaciones correspondientes a un año; y
- b) Cuando el funcionario quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces y se tendrá como base de la compensación el último sueldo devengado. Tal reconocimiento no implica continuidad en el servicio.

ARTICULO 20. Aplazamiento de las vacaciones. Las vacaciones solo se podrán aplazar por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará mediante resolución motivada del Gerente General o del funcionario en quien delegue tal facultad. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de su prescripción.

ARTICULO 21. Acumulación de vacaciones. Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos (2) años, por necesidades del servicio, y mediante resolución motivada. Cuando no se hiciera uso de vacaciones en la fecha señalada, sin que medie autorización de aplazamiento, el derecho a disfrutarlas o percibir la compensación correspondiente, prescribe en tres años.

CAPITULO VIII

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 22. Permisos. TRANSCARIBE S. A. concederá a sus funcionarios los permisos necesarios siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad a la Empresa y en los siguientes eventos:

1. Para casos de calamidad doméstica, éstos se registrarán por las normas pertinentes para los trabajadores oficiales.
2. Para concurrir a los servicios médicos correspondientes.
3. Para el ejercicio del sufragio.
4. Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación.
5. Para asistir al entierro de sus compañeros.

ARTICULO 23. Licencia. Un trabajador se encuentra en licencia, cuando transitoriamente se separa del ejercicio de sus funciones, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad.

ARTICULO 24. Licencia por solicitud propia. Los trabajadores tienen derecho a una licencia sin remuneración alguna hasta por sesenta (60) días continuos o discontinuos al año. Cuando a juicio de la Empresa exista justa motivación por parte del trabajador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

PARÁGRAFO PRIMERO: El otorgamiento de la licencia dependerá de la causa que la motive, de tal manera que si las razones están fundadas en la fuerza mayor o el caso fortuito, la Sociedad deberá concederla, en caso contrario, será facultativo de la Sociedad otorgarla teniendo en cuenta la necesidad del servicio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Sociedad no podrá revocar la licencia concedida, pero puede renunciarse en todo caso por el beneficiario. El tiempo de licencia ordinaria o de prórroga no es computable, para ningún efecto, como tiempo de servicio.

ARTICULO 25. Licencias por enfermedad o maternidad. Las licencias por enfermedad o maternidad se rigen por la ley.

ARTICULO 26. Licencias por maternidad. La funcionaria de TRANSCARIBE S.A. que se halle en estado de embarazo tiene derecho, en la época del parto, a una licencia de doce (12) semanas remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

ARTICULO 27. Licencia remunerada en caso de aborto. La trabajadora de TRANSCARIBE S. A. que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas con el salario que devengaba al momento de iniciarse el descanso.

PARÁGRAFO: En los casos previstos en este artículo y en el anterior, o durante el periodo de lactancia, la Entidad no podrá dar por terminado el contrato de trabajo.

ARTICULO 28. Vencimiento de las licencias. La no incorporación inmediata una vez se venzan las licencias de que trata este capítulo, se entenderá como abandono del cargo.

ARTICULO 29. Descanso remunerado durante la lactancia. Durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo de una trabajadora, ésta tiene derecho dentro de la jornada laboral, a dos descansos para amamantar a su hijo, de treinta (30) minutos cada uno. El número de descansos o su tiempo de duración podrán ampliarse cuando un certificado médico, expedido por la entidad administradora de seguridad social correspondiente así lo justifique.

COMISIONES

ARTICULO 30. Concepto. Un trabajador se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Gerencia cumple oficialmente una o varias de las siguientes actividades:

1. Ejerce temporalmente las funciones de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo.
2. Atiende transitoriamente actividades diferentes a las inherentes al empleo del cual es titular.
3. Adelanta estudios.
4. Atiende invitaciones de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales o de instituciones privadas.

ARTICULO 31. Comisión de servicios. Durante la comisión de servicios el trabajador ejerce las funciones que la Administración de TRANSCARIBE S. A. le señale, en un lugar diferente de la sede habitual de su cargo. Las comisiones de servicio se otorgan para:

1. Cumplir misiones especiales conferidas por los superiores del trabajador.
2. Asistir a conferencias o seminarios, o
3. Realizar visitas de observación que interesen a la entidad y que se relacione con el ramo en que presta sus servicios al funcionario.

En el acto administrativo que confiera la comisión de servicios se expresará su duración, la cual podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días más. Prohíbese toda comisión de servicios de carácter permanente.

ARTICULO 32. Comisión de estudios. Las comisiones de estudio son aquellas concedidas para que un trabajador de la Empresa, reciba capacitación, adiestramiento, perfeccionamiento, etc, en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular, o en relación con los servicios a cargo de la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. El tiempo que dure la comisión de estudios se entiende como de servicio activó.

PARAGRAFO SEGUNDO. En ningún caso se pagarán viáticos a los funcionarios en comisión de estudios.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando se demuestre que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina del trabajador que se encuentre en comisión de estudios, no son satisfactorios o se hayan incumplido las obligaciones pactadas, el Gerente General podrá revocarla. En este caso, el trabajador deberá reintegrarse a sus funciones dentro del plazo que le sea señalado, so pena de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

ARTICULO 33. Término de la comisión de estudios. Al término de la comisión de estudios, el trabajador está obligado a presentarse ante el Gerente General, hecho del cual dejará constancia escrita, y procederá a reincorporarse al servicio.

SERVICIO MILITAR

Artículo 34. Concepto. Cuando un funcionario sea llamado a prestar el servicio militar obligatorio o convocado en su calidad de reservista, su situación como empleado al momento de ser llamado a filas no suspende el vínculo laboral, pero no tendrá derecho a percibir la remuneración que corresponde al cargo del cual es titular.

ARTICULO 35. Licencia. El trabajador que sea llamado a prestar el servicio militar obligatorio o convocado en su calidad de reservista, deberá comunicar el hecho al Gerente General, quien procederá a conceder licencia por todo el tiempo de la conscripción o de la convocatoria.

ARTICULO 36. Suspensión de procedimientos disciplinarios. La prestación del servicio militar suspende los procedimientos disciplinarios que se adelanten contra el trabajador e interrumpe y borra los términos legales corridos para interponer recursos. Reincorporado el trabajador al servicio, se reanudarán los procedimientos y comenzarán a correr los términos.

ARTICULO 37, Reintegro. Al finalizar el servicio militar, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a su empleo o a otro de igual categoría de funciones similares, dentro de los treinta (30) días siguientes de la baja. Vencido el anterior término y no se presentare a reasumir sus funciones o manifestase su voluntad de no hacerlo, el Gerente de la entidad procederá a retirarlo del servicio.

PARÁGRAFO. El tiempo del servicio militar será tenido en cuenta para efectos de las prestaciones sociales en los términos de la Ley.

CAPITULO IX

SALARIO, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 38. Cuantía del salario. TRANSCARIBE S. A., pagará al trabajador que labore la jornada máxima legal para la cual ha sido contratado, el salario establecido para cada cargo según el respectivo Acuerdo expedido por la Junta Directiva, con los incrementos anuales que sean autorizados por ésta.

ARTICULO 39. Forma y períodos de pago. TRANSCARIBE S.A. cancelará el salario a sus trabajadores por periodos mensuales vencidos. Salvo convenio por escrito el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios en forma habitual, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese y por intermedio de una entidad financiera.

CAPITULO X

NORMAS SOBRE HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 40. Afiliación al régimen de salud y pensiones. Los trabajadores de TRANSCARIBE S.A. deben encontrarse afiliados al régimen de salud y pensiones en los términos establecidos en la Ley 100 de 1993. TRANSCARIBE S. A. garantizará los recursos necesarios para contratar la Aseguradora de Riesgos Profesionales ARP que se encargue de implantar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 41. Prestación del servicio médico. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Entidades Promotoras de Salud y Administradoras de Riesgos Profesionales a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de la Entidad, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 42. Obligaciones de TRANSCARIBE S. A.. TRANSCARIBE S. A., será responsable de:

1. La afiliación y el pago de la totalidad de la cotización al sistema general de riesgos profesionales de los trabajadores a su servicio.
2. El pago de la parte correspondiente al empleador de la cotización al sistema general de seguridad social en salud de los trabajadores a su servicio.
3. El pago de la parte correspondiente al empleador de la cotización al Sistema General de Pensiones de los trabajadores a su servicio.
4. Trasladar el monto de las cotizaciones a las entidades administradoras de seguridad social en salud dentro de los plazos correspondientes.
5. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
6. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa y procurar su financiación.
7. Notificar a la ARP a la que se encuentre afiliada, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
8. Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el Comité Paritario de Salud Ocupacional.
9. Facilitar la capacitación de los funcionarios a su servicio en materia de riesgos profesionales.
10. Informar a las entidades administradoras de seguridad social correspondientes las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

ARTICULO 43. Obligaciones de los funcionarios. Son responsabilidades y deberes de los trabajadores de TRANSCARIBE S. A.:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Colaborar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este reglamento, y en las normas correspondientes.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
5. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional.

ARTICULO 45. Prevención de riesgos profesionales. Los funcionarios deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la entidad 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 de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la entidad, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho a la defensa.

ARTICULO 46. Accidentes. En caso de accidente en el sitio de trabajo o en horas laborables, el jefe o responsable de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará en forma inmediata la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se impongan y se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E. P. S. y la A. R. P..

ARTICULO 47. Comunicación en caso de accidente. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente, para que este prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 48. Legislación aplicable. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas pertinentes sobre Riesgos Profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993, el Decreto Ley 1295 de 1994, la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, **el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de TRANSCARIBE S. A.** y las demás normas que con tales fines se establezcan. De la misma forma TRANSCARIBE S.A. y sus funcionarios están obligados a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en la normatividad legal y demás normas concordantes.

CAPITULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 49. Deberes generales de los trabajadores. Los trabajadores de TRANSCARIBE S.A. tienen como deberes los siguientes:

1. Cumplir y hacer que se cumpla la Constitución, los Tratados Públicos ratificados por el Gobierno Colombiano, Las Leyes, las Ordenanzas, los Acuerdos Municipales, los Estatutos de la Entidad, los Reglamentos, los Manuales de funciones, las órdenes superiores, cuando correspondan a la naturaleza de sus funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y contratos de trabajo
2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación de un servicio esencial o que implique abuso o ejercicio indebido del cargo de función.
3. Formular, coordinar o ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes y cumplir las leyes y normas que regulen el manejo de los recursos económicos públicos o afectos al servicio público.
4. Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectos.
5. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción, el ocultamiento o utilización indebidos.
6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo del servicio.
7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos le dicten en el ejercicio de sus atribuciones y cumplir con los requerimientos y citaciones de las autoridades.
8. Desempeñar el cargo sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones legales.
9. Para la posesión y el desempeño del cargo se deben cumplir los requisitos exigidos en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley 190 de 1995.
10. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas y responder del uso de autoridad que se le delegue, así como la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en este caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe por la que corresponda a sus subordinados.
11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales referentes a la docencia universitaria.
12. Registrar en la Oficina de Recursos Humanos o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de la residencia y teléfono, dando aviso oportuno de cualquier cambio.

13. Ejercer sus funciones consultando permanentemente sus intereses de bien común y tener siempre presente que los servicios que prestan constituyen el reconocimiento de un derecho y no de liberalidad del Estado.
14. Permitir el acceso inmediato a los representantes del Ministerio Público, a los jueces y demás autoridades competentes, a los lugares donde deban adelantar sus investigaciones y el examen de los libros de registros, documentos y diligencias correspondientes, así como prestarles la necesaria colaboración para el cumplimiento de sus funciones.
15. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal reglamentaria o de quien deba proveer el cargo.
16. Tramitar, proyectar y aprobar en los presupuestos públicos, apropiaciones suficientes para el cumplimiento de las sentencias que condenen a la administración y hacer los descuentos y girar oportunamente los dineros correspondientes a cuotas o aportes a las Cajas y Fondos de Previsión Social, así como cualquier otra clase de recaudo, conforme a la ley u ordenanzas por autoridad judicial.
17. Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los reglamentos internos sobre derecho de petición.
18. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar de que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
19. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas de que tuviere conocimiento.
20. Explicar de inmediato y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería cuando éstas lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
21. Ceñirse en sus actuaciones a los postulados de la buena fe.
22. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones de su cargo.
23. Vigilar y salvaguardar los intereses del Estado.
24. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización.
25. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar la administración y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio.
26. Además de los anteriores son también deberes de los servidores públicos los indicados en la Ley 190 de 1995, en las demás disposiciones legales y en los reglamentos.

CAPITULO XII

ASPECTOS LABORALES

ARTICULO 50. Naturaleza de los servidores públicos. Los servidores públicos que presten sus servicios en TRANSCARIBE S. A., son trabajadores oficiales, con excepción del Gerente General, Secretaria General, Directores, Jefes de Oficina Asesora, y los cargos que se encuentren adscritos al despacho del Gerente General, quienes son empleados públicos.

ARTICULO 51. Relaciones laborales. Las relaciones jurídicas de derecho individual de trabajo entre TRANSCARIBE S. A. y sus trabajadores oficiales no se regirán por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, sino por la Ley 6 y el Decreto 2127 de 1945, así como los estatutos internos y las demás normas aplicables que durante el plazo del contrato, tengan validez y vigencia respecto de la entidad y sus funcionarios. En TRANSCARIBE S. A. se aplica el régimen previsto por la Ley 190 de 1995 (Estatuto Anticorrupción) y demás normas concordantes y aquellas que la reglamenten o modifiquen. El régimen disciplinario aplicable es el contenido en la Ley 200 de 1995 y demás normas concordantes, y aquellas que la reglamenten o modifiquen.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 52. Obligaciones especiales de la entidad. Son obligaciones especiales de TRANSCARIBE S. A.:

1. Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos, y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo.
2. Procurar a los trabajadores sitios apropiados que garanticen condiciones normales de trabajo, así como los elementos de dotación adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, cuando sea del caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de ellos.
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, el tiempo y el lugar convenidos.
5. Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo.
8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, un certificado en que consten, exclusivamente, el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su

culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

9. Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho del sufragio en las elecciones populares, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

10. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad, y siempre que, en los últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha de la Sociedad.

11. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo durante el cual debía realizarse el trabajo, cuando éste no pueda efectuarse por culpa o por disposición de la entidad y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni esté suspendido.

12. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en la entidad.

13. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

PARAGRAFO: Además tiene como derechos los establecidos en el artículo 39 de la Ley 200 de 1995.

ARTICULO 53. Obligaciones especiales de los trabajadores. Los trabajadores de TRANSCARIBE S. A., tienen las siguientes obligaciones especiales:

1. Realizar personalmente las funciones correspondientes a su cargo, en los términos estipulados en el manual de funciones.

2. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y condiciones convenidas.

3. Ejecutar por si mismo el trabajo prometido, salvo estipulación en contrario; obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le imparta la Sociedad a través de sus representantes, de acuerdo con el orden jerárquico establecido.

4. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Sociedad, lo que no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo.

5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas que no hayan sido utilizadas.

6. Observar buenas costumbres durante el servicio y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto.

7. Comunicar oportunamente a la Sociedad las observaciones que haga para evitar daños y perjuicios a los intereses de la misma o a los compañeros de trabajo.

8. Cumplir fielmente con las disposiciones de este Reglamento de trabajo.
9. Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo o los bienes de la empresa.
10. Observar con suma diligencia las medidas de higiene preventivas, de enfermedades profesionales y las instrucciones que sobre seguridad industrial imparta la Sociedad, utilizando cotidianamente los elementos de dotación, aseo y protección suministrados para cada caso.
11. Ejecutar sus labores en las horas señaladas en este reglamento, en su contrato de trabajo o en las que señale la Sociedad, la cual no reconocerá convenios particulares en contrario, que celebren entre si los trabajadores, salvo caso fortuito o fuerza mayor comprobadas.
12. Concurrir al trabajo en perfecto estado de presentación y aseo, usar los uniformes, overoles, delantales, etc., que para el efecto se suministran.
13. Acatar y cumplir los cursos de capacitación o instrucción que la Sociedad dicte o programe, según el caso.
14. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

CAPITULO XIV

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD Y PARA SUS TRABAJADORES

ARTICULO 54. Prohibiciones para la entidad. Queda prohibido a TRANSCARIBE S.A.

1. Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda en curso legal, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento.
2. Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la ley.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, TRANSCARIBE S. A., puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Obstaculizar de cualquier manera el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influir en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan, o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o electoral, o dificultarles o impedirles en cualquier forma el ejercicio libre del derecho de sufragio.
6. Retenerle, custodiarle o conservarle la cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad.
7. Hacer, autorizar o tolerar cualquiera clase de propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 70 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de «lista negra», cualquiera que sea la modalidad que se utilicen para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 55. Prohibiciones para los trabajadores. Queda prohibido a los trabajadores de TRANSCARIBE S.A.:

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o la entidad.
2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato o de quien se le haya delegado esta función.
3. Sustraer de la entidad los útiles de trabajo y las materias primas o elaboradas, sin el respectivo permiso.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
5. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo. Se exceptúan de esta disposición las que con autorización legal lleven los celadores y las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspender labores, aunque permanezcan en sus puestos, a menos que tal suspensión se deba a huelga declarada y notificada legalmente, en cuyo caso deberán abandonar el lugar de trabajo.

7. Omitir y retardar o no suministrar oportunamente respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o solicitudes de las autoridades, retenerlas o enviarlas a destinatario diferente la que corresponda cuando sea de otra oficina.
8. Promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas ilícitas, aunque no participen en ellas.
9. Hacer colectas, rifas y suscripciones, o cualquier clase de propaganda, en los sitios de trabajo.
10. Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse de él.
11. Usar los útiles o herramientas suministrados por la entidad para objeto distinto del trabajo contratado.
12. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la Ley.
13. Las demás prohibiciones incluidas en leyes y reglamentos.

CAPITULO XV

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 56. Destinatarios del Régimen Disciplinario. Los trabajadores de TRANSCARIBE S. A., son destinatarios del Régimen Disciplinario y están sometidos a las normas previstas por el Código Único Disciplinario establecido en la Ley 200 de 1.995.

ARTICULO 57. Objetivo del régimen disciplinario. El régimen disciplinario es parte del Sistema de Administración de Personal de TRANSCARIBE S. A. Tiene por objeto asegurar a la entidad y a la administración la eficiencia en la prestación de los servicios a cargo del Estado, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta correcta de los trabajadores de TRANSCARIBE S. A. y a éstos los derechos y garantías que les corresponden como tales. El Estado a través de TRANSCARIBE S. A. es el titular de la potestad disciplinaria de los servidores públicos a su servicio.

ARTICULO 58. Competencia para la investigación disciplinada y el control disciplinario interno. La competencia para la investigación disciplinaria y el control disciplinario interno corresponde a la Secretaria General. La segunda instancia corresponde al Gerente General.

ARTICULO 59. Proceso disciplinario. Los sujetos procesales, la calidad del disciplinado, los derechos que tiene el disciplinado y su apoderado, la actuación procesal, las pruebas, las nulidades, la investigación, la evaluación, los descargos, la segunda instancia y los procedimientos especiales, se regirán por lo dispuesto en el Código Único Disciplinario, Ley 200 de 1995 y las normas que la complementen, modifiquen o aclaren.

CAPITULO XVI

PUBLICACIONES

ARTICULO 60. Publicaciones. Se hará efectiva la publicación dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria, en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Igualmente TRANSCARIBE S. A. enviará a cada uno de sus funcionarios un ejemplar del mismo.

CAPITULO XVII

VIGENCIA

ARTICULO 61. Vigencia de este reglamento. El presente Reglamento de Trabajo, entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, realizada en la forma prescrita en el artículo anterior.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 62. Incorporación de normas. Se consideran incorporadas al presente reglamento las disposiciones legales vigentes y las prestaciones legales aplicables a TRANSCARIBE S. A. en su condición de empresa industrial y comercial del Estado. Toda modificación de ellas en cualquier sentido, reformará en lo pertinente este reglamento.

PARAGRAFO. Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Sociedad.

ARTICULO 63. Cláusulas ineficaces. 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.

JORGE MENDOZA DIAGO
Gerente General

TANIA DIAZ SABBAGH
Secretaria General

ALFREDO VEGA BERRÍO
Jefe Oficina Asesora Jurídica