

 <p>BRACHOAUTOS S.A.S. SANTANDER</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO PRELIMINAR

ARTICULO 1. - El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa BRACHOAUTOS con domicilio principal en la ciudad de Bucaramanga Santander ubicada en la Avenida González Valencia # 51 – 40 y a sus disposiciones quedan sujetos todos los trabajadores, de todas las instalaciones y dependencias que actualmente funcionan y las que posteriormente se instalen en esta ciudad o fuera de ella.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre BRACHOAUTOS y sus trabajadores, mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores conocerlo y dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables al trabajador.

A partir del momento de recibir este reglamento interno de trabajo los trabajadores no podrán alegar ignorancia de sus disposiciones, toda vez que ha sido entregado a todos los trabajadores al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa así:

1. Seccional Bucaramanga: en el pasillo de la cafetería del primer piso y en las escaleras entre el tercer y cuarto piso.
2. Seccional Cúcuta: en el primer piso fuera de la oficina de gerencia de post venta - y un libro en recepción.
3. Seccional Piedecuesta: en un libro en recepción.
4. Seccional Valledupar: en un libro en recepción.

CAPITULO I CONDICIONES DE INGRESO

ARTICULO 2. Una vez firmado el contrato laboral el nuevo trabajador deberá presentar ante Departamento de Talento Humano y/o quien ejerza tales funciones, los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada en sus datos personales y laborales, indicando las tres últimas experiencias laborales.
2. Cuatro (4) fotocopias de la cédula de ciudadanía ampliada al 150%.
3. Fotocopia de los diplomas o actas de grados de los estudios realizados.
4. Fotocopia de los cursos talleres o seminarios.

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
--	--------------------------------------	---

5. Fotocopia de licencia de conducción.
6. Copia del título o títulos conferidos por estudios o cursos realizados.
7. Copia de las tarjetas, matrículas profesionales o títulos académicos.
8. Certificación de los últimos dos empleadores con quien haya trabajado el aspirante, en las cuales se indique el tiempo de servicio, el cargo desempeñado y el último salario devengado.
9. Para efectos de afiliación al sistema Obligatorio de Salud:
 - a) Si es casado adjuntar los registros civiles de matrimonio junto con la cédula de ciudadanía de su cónyuge ampliada al 150% y de nacimiento de los hijos.
 - b) Si no es casado los datos de la compañera o compañero permanente y una copia de la cédula de ciudadanía del mismo.
10. Dos recomendaciones originales por escrito de personas externas a la familia.
11. Dos fotografías recientes 3x4 cms.
12. Autorización de uso de datos personales de BRACHOAUTOS firmada por el trabajador.
13. Dos (2) referencias personales.
14. Los demás requisitos exigidos por BRACHOAUTOS de acuerdo con el cargo al que se aspire y de conformidad con las indicaciones incluidas en el formato de la empresa denominado: "*SOLICITUD DE DOCUMENTOS DE INGRESO*" o el documento que haga sus veces.

PARÁGRAFO: La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 2 de este reglamento, constituyen para BRACHOAUTOS una falta grave a las obligaciones del trabajador, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva dictaminen los tribunales de justicia. BRACHOAUTOS tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

Los menores de 18 años necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.

La autorización debe concederse para los trabajadores no prohibidos por la ley o cuando a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico, ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas.

Concedida la autorización el menor de 18 años podrá recibir directamente el salario y llegado el caso ejercitar las acciones legales pertinentes.



ARTICULO 3. Del contrato laboral se realizarán dos ejemplares (original y copia), así: Un ejemplar para el trabajador y el otro se conservará en los archivos de personal.

ARTICULO 4. Cada vez que el trabajador tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informarlo al Departamento de Talento Humano de BRACHOAUTOS y/o quien ejerza tales funciones. Para todos los efectos se considerará como válida la última dirección de notificaciones allegada por el trabajador.

ARTICULO 5. Será obligación del trabajador consignar ante el Departamento de Talento Humano de BRACHOAUTOS y/o quien haga sus veces los datos correspondientes al teléfono y dirección de la persona o de las personas a quienes se puede dar aviso en caso de accidente u otro problema grave que sufra.

CAPITULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 6. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a)** La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b)** La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c)** La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d)** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
--	--------------------------------------	---

- e)** Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme a la ley y pagado plenamente por la empresa Patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTICULO 7. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 8. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener, cuando menos, los siguientes puntos:

- a.** Nombre de quien contrata al aprendiz.
- b.** Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- c.** Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- d.** Obligaciones de la empresa y del aprendiz; y derechos de éste y aquél.
- e.** El reconocimiento del apoyo de sostenimiento mensual.
- f.** Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
- g.** Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y
- h.** Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 9. La empresa contratará el número de aprendices que determine el SENA mediante resolución ejecutoriada.

ARTICULO 10. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%) caso en el

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
--	--------------------------------------	--

cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Un contrato de aprendizaje no podrá ser superior a 24 meses.

CAPITULO III **PERÍODO DE PRUEBA**

ARTICULO 11. BRACHOAUTOS podrá estipular en los contratos de trabajo, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de ésta, las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 12. El período de prueba se estipulará por escrito en el mismo contrato de trabajo y en caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas generales del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 13. El período de prueba de los contratos celebrados: a término fijo igual o mayor de un año, a término indefinido y por duración de la obra o labor contratada, no puede exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO: En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a una quinta parte del tiempo pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador o trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba sino para el primer contrato.

ARTICULO 14. Cuando se pacte por un lapso menor, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período previamente estipulado, sin que el tiempo total del período de prueba exceda los dos (2) meses.

ARTICULO 15. Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización.

 <p>BRACHOAUTOS S.A.S.</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 16. Serán trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayores de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de BRACHOAUTOS. Estos trabajadores son acreedores a todos los derechos que la ley laboral establece a favor de sus empleados.

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 17. - El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de BRACHOAUTOS dependerá del personal al cual pertenezca el trabajador, laborando la jornada ordinaria en los días y dentro de las horas señaladas por la empresa, modificables con previo aviso cuando lo estime conveniente. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Personal administrativo, Post Venta y Comerciales:

1. Lunes a viernes: **a)** de 7:30 a.m. a 12:00 a.m.
b) de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
2. Sábados: de 8:00 a.m a 12:30 p.m.

BRACHOAUTOS, concede a sus trabajadores un período de descanso de 15 minutos.

Mañana de 9:00 a.m a 9:15 a.m

Tarde de 4:00 p.m a 4:15 p.m

Con la finalidad de ejecutar las pausas activas de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El tiempo destinado para las comidas será el el siguiente:

Personal administrativo, Post Venta y Comerciales:

El comprendido entre las 12:00 a.m. y las 2:00 p.m. de Lunes a Viernes.



PARÁGRAFO 1: JORNADA ESPECIAL. El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno o al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso semanal remunerado.

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

PARÁGRAFO 2: Cuando la naturaleza de la o las labores realizadas por la Empresa exijan actividad continua y se lleve a cabo por turnos sucesivos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse a más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni cuarenta y ocho (48) a la semana.

PARÁGRAFO 3: También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este Reglamento Interno de Trabajo, cuando se desarrollen labores que por su propia naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

PARÁGRAFO 4: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

El personal de BRACHOAUTOS se encuentra regido por esta jornada, de conformidad con el contrato laboral suscrito.



PARÁGRAFO 5: La Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.

CAPITULO VI PROCEDIMIENTO PARA PERMISOS REMUNERADOS POR CITAS MÉDICAS Y NO REMUNERADOS POR OTRAS CAUSAS

ARTICULO 18. El personal que falte por motivos de salud, deberá reportar al Departamento TALENTO HUMANO.

PARÁGRAFO 1: El trabajador está obligado informar al Departamento de TALENTO HUMANO, para ello debe seguir el siguiente procedimiento:

1. Deberá acercarse a las oficinas de talento humano con mínimo 24 horas de antelación al permiso y entregar el formato denominado "*Solicitudes y novedades de empleado*" debidamente diligenciado.
2. Una vez haya radicado el formato de permiso, la oficina de talento humano dará respuesta en el término prudencial de 8 horas hábiles.
3. La empresa BRACHOAUTOS se reserva el derecho de otorgar los permisos solicitados.

PARÁGRAFO 2: Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico deberá pedirse con el periodo mínimo de anticipación de 24 horas y de la forma establecida para estos casos en el procedimiento antes mencionado, para que la empresa provea lo necesario para su normal funcionamiento.

En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito el trabajador se encuentra en la obligación de manifestarle al jefe inmediato de su urgencia, en cuyo caso se procederá a emitir concepto de aprobación o no.

Para los casos anteriores el trabajador deberá allegar constancia de su visita al médico.

En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con el Sistema General de Seguridad Social o con

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
--	--------------------------------------	--

una institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO 3: La empresa solamente dará validez a las incapacidades expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado cada trabajador. Incapacidades ordenadas por médicos particulares no serán válidas para justificar la ausencia del trabajador ni se cancelará la respectiva prestación.

PARÁGRAFO 4: Así mismo, para el caso de permisos no remunerados que el trabajador desee solicitar deberá diligenciarse el formato "*Solicitudes y novedades de empleado*" y entregarse en la oficina de Talento Humano con una antelación no inferior a 24 horas del mismo.

CAPITULO VII **HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTICULO 19. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 20. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria o de la convencional y en todo caso, de la máxima legal.

ARTICULO 21. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede exceder de dos (2) horas diarias y 12 (doce) horas semanales sin permiso del Ministerio del Trabajo y mediante autorización expresa del Ministerio del trabajo, o de una autoridad delegada por éste.

ARTICULO 22. Tasas y Liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la ley.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la ley.

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
--	--------------------------------------	--

PARÁGRAFO 1. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

PARÁGRAFO 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente a aquel en el cual se causaron.

ARTICULO 23. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley.

ARTICULO 24. BRACHOAUTOS sólo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2. No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo o para los que ejercen actividades discontinuas o intermitentes; por lo tanto y para ellos, el servicio que excede de la jornada ordinaria no se entenderá como extras.

PARÁGRAFO 3. Descanso en el día sábado: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 25. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El descanso en estos días tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.



PARÁGRAFO 1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 10. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 10 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 10. de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO 2. 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 Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

ARTICULO 26. BRACHOAUTOS, sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTICULO 27. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 28. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 25 de éste reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en la ley.

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

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
---	--------------------------------------	---

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

ARTICULO 29. Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho se fijará de común acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO. El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

Si opta por el descanso compensatorio remunerado, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente.
- b. Si se trata de domingo, desde el mediodía o 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o 1:00 p.m. del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

- a. El trabajo en domingo o días de fiesta, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas.
- b. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

ARTICULO 30. Tratándose de trabajos habituales o permanentes en día domingo, **BRACHOAUTOS** fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de al menos doce (12) horas, la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del descanso dominical, indicando allí mismo los días u horas de descanso compensatorio. Cuando la labor en domingo es habitual el trabajador no puede compensar en dinero su descanso. Se entiende que es habitual el trabajo en día domingo cuando lo hace dos o más veces en el mes.

CAPITULO IX

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 31. Cuando por motivo de fiesta no contemplada en el régimen laboral, **BRACHOAUTOS**, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
--	--------------------------------------	--

si se hubiere realizado, salvo que 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.

CAPITULO X **VACACIONES REMUNERADAS**

ARTICULO 32. Para los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO. En cualquier clase de contrato de trabajo, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTICULO 33. 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 trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 34. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, a petición de cualquiera de las dos partes, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 35. Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTICULO 36. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
3. La Empresa no podrá acumular vacaciones de trabajadores menores de 18 años de edad.
4. La Empresa podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores vacaciones colectivas. Para quienes a la fecha no llevasen



un año de servicio se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonaran a las que se causen cumplido el tiempo previsto en la ley.

ARTICULO 37. La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de las mismas.

ARTICULO 38. Reconocimiento de las vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. La compensación de éstas será reconocida en dinero por año cumplido de servicio y proporcional por fracción de año.

ARTICULO 39. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comienza a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones: el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden, o en el del tiempo menor en caso que lleve menos de un año al servicio de la empresa.

ARTICULO 40. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, o por la duración de la obra o labor los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPITULO XI DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 41. BRACHOAUTOS concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y asistir a servicios fúnebres siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

La consecución de dichos permisos está sujeta a las siguientes condiciones:

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
---	--------------------------------------	---

- a. En caso de sufragio o desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación.** El trabajador tendrá que avisar de esta situación a la empresa a más tardar el día siguiente al ejercicio del sufragio o al desempeño del cargo de forzosa aceptación. Para el caso del sufragio la empresa concederá medio día de descanso dentro de los 30 días siguientes a este que serán definidos de común acuerdo entre el trabajador y la empresa. Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación en fecha que será definida por la empresa sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar con los trabajadores.
- b. Permiso por grave calamidad doméstica:** se considera permiso por grave calamidad doméstica aquél que traiga como consecuencia directa el retiro la ausencia o la falta al trabajo.

Para otorgar y solicitar permisos por calamidad doméstica, el trabajador deberá informar a la empresa de la ocurrencia del suceso que dio lugar a la misma, el informe de dicha ocurrencia podrá realizarse de manera verbal o escrita.

En caso de ser verbal, el mismo deberá formalizarse diligenciando el formato "Solicitudes y novedades de empleado" en un término máximo de 24 horas después de su ocurrencia, esta comunicación siempre deberá entregarse en el Área de Talento Humano.

El permiso podrá ser concedido de manera verbal o escrita, pero en todo caso la efectividad del mismo estará condicionada a la comprobación de su ocurrencia.

En todo caso el trabajador no podrá ausentarse hasta tanto el permiso no le sea concedido por el área de Talento Humano.

La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior al periodo máximo concedido por la empresa, el cual será fijado en atención a las circunstancias del caso.

La calamidad doméstica deberá demostrarse con la documentación pertinente para el caso y en todo caso dentro del tiempo acordado con el área de Talento Humano.

En caso de no hacerse o de no cumplir con el procedimiento antes mencionado o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.



BRACHOAUTOS S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código del Documento:
BA-ADM-TH-ATH-D-02
Fecha:
07-ABR-2017
Versión:
2

El permiso por calamidad doméstica será remunerado.

- c. **Licencia de Luto.** La empresa reconocerá la licencia de luto prevista en la ley en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. El trabajador deberá probar este suceso mediante los documentos públicos pertinentes dentro de los 30 días siguientes a su acontecimiento.
- d. **Permiso por muerte de compañero de trabajo.** Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la Empresa con una antelación no menor de seis (6) horas. La Empresa podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento. Este permiso será remunerado.
- e. **Permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización** se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. Este permiso debe solicitarse con una antelación no menor a 24 horas. Este permiso será remunerado.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si los remunera o no los remunera así como también el tiempo que concede para el efecto.

PARÁGRAFO 1. Los permisos deben ser tramitados ante el Jefe inmediato o el encargado del recurso humano.

PARÁGRAFO 2. En caso de otorgarse el permiso el trabajador diligencia el formato de autorización establecido para tal fin: permiso de salida, permiso de entrada con su respectiva firma autorizada.

PARÁGRAFO 3. El trabajador deberá presentar ante el Departamento de Talento Humano y/o quien ejerza tales funciones, los comprobantes que sustenten el permiso otorgado con su respectiva firma y sellos de aprobación.

ARTICULO 42. Para los permisos otorgados por **BRACHOAUTOS** diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o



BRACHOAUTOS S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02
Fecha: 07-ABR-2017
Versión: 2

se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

ARTICULO 43. Los permisos, diferentes a los ya enunciados, deben ser solicitados con el periodo mínimo de antelación de 24 horas.

Estos permisos no serán remunerados o serán compensados con trabajo.

ARTICULO 44. BRACHOAUTOS reconoce a su personal masculino ocho 8 días hábiles de licencia remunerada de paternidad, esto cumpliendo los requisitos establecidos por la ley.

BRACHOAUTOS pagará el valor total de la licencia y realizará el trámite correspondiente para el recobro ante la EPS en la cual este afiliado y presentarla a la menor brevedad posible ante el Departamento de Talento Humano y/o quien ejerza sus veces.

ARTICULO 45. El personal femenino de **BRACHOAUTOS** gozará de los permisos y licencias remuneradas por concepto de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo), descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás derechos legales.

CAPITULO XII SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO

ARTICULO 46. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 47. BRACHOAUTOS y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como: unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, etc. Pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 48. Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, cuando el trabajador devenga 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.



BRACHOAUTOS
S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02
Fecha: 07-ABR-2017
Versión: 2

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley.

ARTICULO 49. El salario contemplado en el artículo anterior no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, los aportes se cancelaran sobre el 70 % del mismo. El trabajador que desee acogerse al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 50. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

ARTICULO 51. BRACHOAUTOS cubrirá el salario en dinero, mensualmente y por períodos vencidos, al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

De todo pago hecho al trabajador o a la persona que éste haya autorizado por escrito, podrá expedirse un comprobante.

ARTICULO 52. 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.

ARTICULO 53. 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.

CAPITULO XIII

**SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES,
PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS
SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
--	--------------------------------------	--

ARTICULO 54. La Empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

ARTICULO 55. Los trabajadores de **BRACHOAUTOS**, deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **BRACHOAUTOS**, así como también a los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo y por las normas prescritas por las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la empresa. Igualmente se practicarán los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

ARTICULO 56. Los trabajadores deberán someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y en caso de enfermedad, deben seguir las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico correspondiente.

ARTICULO 57. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las Enfermedades y Accidentes que puedan causarse por los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 58. El 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 de los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa verificación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa.

ARTICULO 59. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL a la cual el trabajador se encuentre afiliado. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 60. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente para que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro



del término indicado, o no se sometiere al examen médico 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 médico en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 61. Los trabajadores 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, ordene **BRACHOAUTOS** en determinados casos.

ARTÍCULO 62. En caso de accidente de trabajo, el jefe del respectivo departamento o el jefe del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo acompañado del asesor externo en el tema, realizará la investigación respectiva y enviará a la ARL el informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y tomará las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 63. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, para que éstos lo reporten, gestionen los primeros auxilios y provean la asistencia médica. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

ARTÍCULO 64. **BRACHOAUTOS** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darlo sin justa causa.

ARTÍCULO 65. De todo accidente e incidente se llevará registro en libro especial con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, la declaración de estos y se hará la investigación correspondiente.

ARTICULO 66. La empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laboral para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los mismos

ARTÍCULO 67. En todo caso, en lo referente a los asuntos de que trata este capítulo, tanto **BRACHOAUTOS** como los trabajadores están obligados a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de



conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. Se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, de las Resoluciones expedidas por el Ministerio del trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a lo previsto en la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 68. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

1. Respeto, lealtad y subordinación a los superiores.
2. Realizar personalmente su labor y funciones convenidas en el contrato de trabajo.
3. Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y las obligaciones contractuales, dando estricto cumplimiento a las órdenes verbales y escritas de buen servicio que se les imparta.
4. Respeto a sus compañeros de trabajo.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
7. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos, solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros por cuestiones diferentes al Trabajo.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para evitar accidentes de trabajo en el manejo de máquinas e instrumentos.
11. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera



intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

12. Ser Verídico en todo caso.
13. Desempeñar su labor con diligencia.
14. Procurar el cuidado integral de su salud.
15. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
16. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
17. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
18. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
19. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
20. Las demás que se encuentren establecidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST.

PARÁGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrar alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas.

PARÁGRAFO 2. El empleador podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, practicar requisas, realizar prueba de alcoholemia a los trabajadores, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa.

CAPITULO XV DEL ORDEN JERÁRQUICO DE BRACHOAUTOS

ARTICULO 69. Para efectos de autoridad y ordenamiento en **BRACHOAUTOS**, el orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes, teniendo en cuenta el orden descendente, así:



 BRACHOAUTOS S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

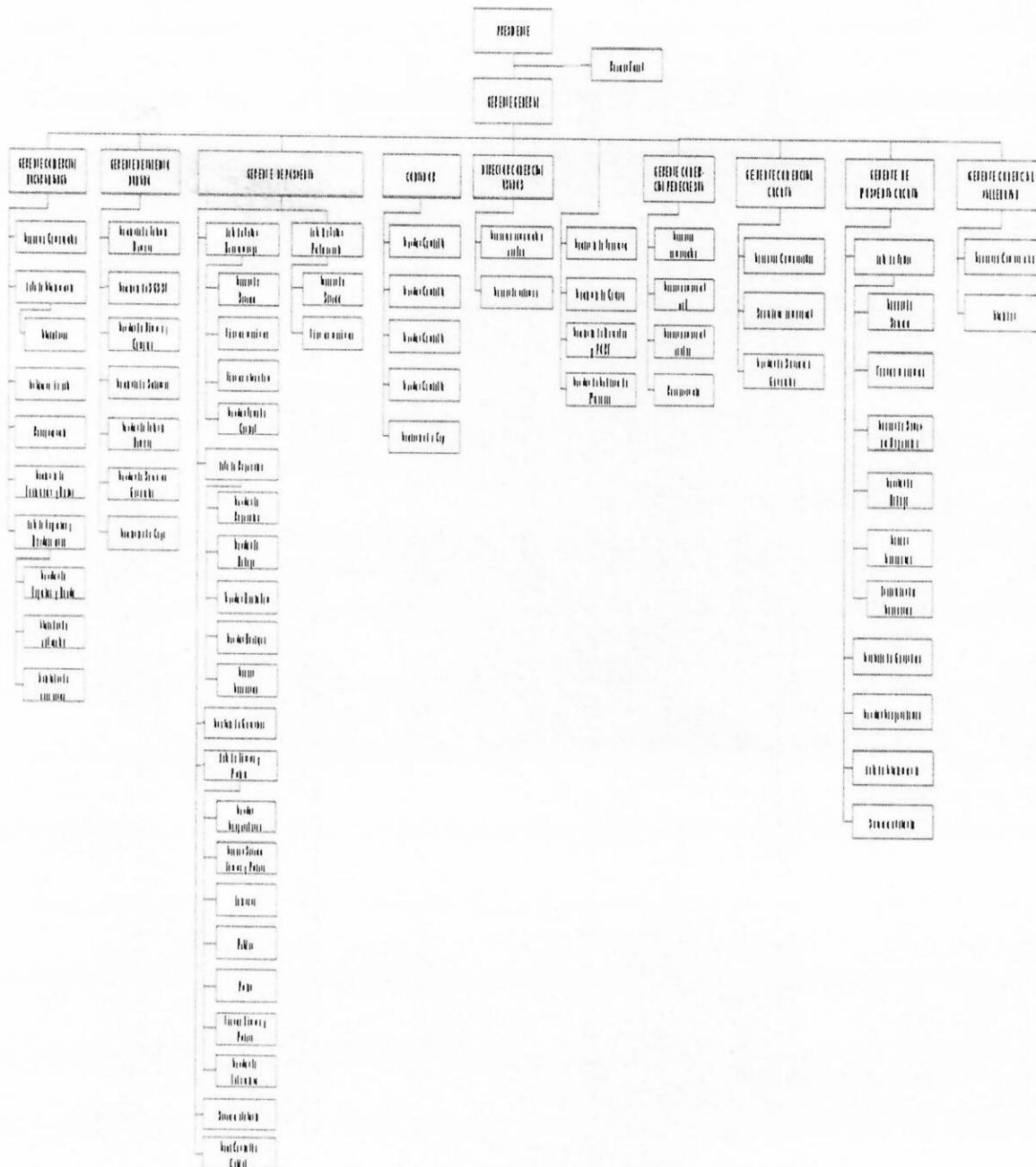
Código del Documento:
BA-ADM-TH-ATH-D-02

Fecha:

07-ABR-2017

Versión:

2



 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
--	--------------------------------------	--

PARÁGRAFO 1. De los cargos anteriores y sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones internas tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **BRACHOAUTOS** los siguientes:

- Gerente de Talento Humano
- Gerente General

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores podrán formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento.

CAPITULO XVI **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD**

ARTICULO 70. Considerando las actividades que desarrolla **BRACHOAUTOS**, no se señalan en el presente Reglamento labores prohibidas para mujeres y menores. Pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de las mujeres y niños, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la empresa se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 71. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cériza, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTICULO 72. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud e 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.

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
--	--------------------------------------	---

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 radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros 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.

 <p>BRACHOAUTOS S.A.S.</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

- 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 en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
- 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 agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23.Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del trabajo.

ARTICULO 73. Los trabajadores o aprendices menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el gobierno o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
---	--------------------------------------	---

contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

ARTICULO 74. La duración máxima de la jornada laboral de los menores autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 75. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la inspección del trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

CAPITULO XVII **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA BRACHOAUTOS Y LOS TRABAJADORES**

ARTICULO 76. - Son obligaciones especiales de **BRACHOAUTOS**:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Proporcionar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.



BRACHOAUTOS
BRACHOAUTOS S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código del Documento:	BA-ADM-TH-ATH-D-02
Fecha:	07-ABR-2017
Versión:	2

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.

Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador 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 trabajador.

Si el trabajador 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 trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la Ley.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando del descanso remunerado los 90 días siguientes al parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tal período o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de maternidad de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2)

 <p>BRACHOAUTOS S.A.S.</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme a certificado médico.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

PARÁGRAFO: Obligaciones especiales para con el aprendiz:

Además de la obligaciones normales a cargo del empleador éste deberá, para con el aprendiz :

1. Garantizarle el acceso del aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiera.
2. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
3. Pagarle la cuota de sostenimiento prevista en la ley.
4. Afiliar a la seguridad social en salud y a la ARL con quien a todos los trabajadores aprendices que laboren a su servicio.
5. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubieren aprendido.

ARTICULO 77. Son obligaciones especiales de todo Trabajador de **BRACHOAUTOS:**

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. Confidencialidad. El trabajador acepta, que todo tipo de información relacionada con el empleador que reciba o conozca con relación a la



Código del Documento:
BA-ADM-TH-ATH-D-02
Fecha:
07-ABR-2017
Versión:
2

ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad, el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores, por lo tanto se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente a este, por lo que la misma deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato el que el empleado, aún por primera vez, viole la cláusula de confidencialidad

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen, conducentes a evitarle daños o perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas presentadas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Registrar en el Departamento de Talento Humano de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de Trabajo.
11. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
12. Cumplir las funciones y/o instrucciones establecidas por la empresa para cada cargo.
13. Aceptar los cambios y/o restructuraciones que el empleador le de a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo.

 <p>BRACHOAUTOS S.A.S.</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

14. Asistencia a las capacitaciones y/o actividades extra que programe la empresa.
15. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
16. Buen uso de la dotación y devolución de los mismos una vez se reciba una nueva dotación o cuando se da por terminado el contrato.
17. Tratarse con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acudan por cualquier motivo a la empresa.
18. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá exigir al trabajador la prestación del servicio en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del empleado o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado, si a ello hubiere lugar, serán cubiertos por el empleador de conformidad con lo establecido con la ley. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del empleado y no se le causen perjuicios, todo sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

PARÁGRAFO 2. Además de las descritas anteriormente, son obligaciones especiales del trabajador con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

 <p>BRACHOAUTOS S.A.S.</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

PARÁGRAFO 3: Obligaciones especiales del aprendiz :

Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo empleado el aprendiz tiene las siguientes :

1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como su trabajo comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de la Empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

CAPITULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA BRACHOAUTOS Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 78. Se prohíbe a **BRACHOAUTOS**:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones autorizadas por la ley.
 - b) Las Cooperativas y cajas de ahorro pueden ordenar Descuentos y retenciones en los casos en que autorice la ley hasta de un 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.

Igualmente se podrá retener hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones por cuota de alimentos, mediante orden judicial, conforme a lo dispuesto en las normas del procesales.

- c) **BRACHOAUTOS** puede retener el valor de las cesantías hasta que la justicia decida, por alguna de las siguientes causas:
 - Por todo acto delictuoso cometido contra jefes de las diferentes dependencias o los parientes de éstos, dentro del segundo grado



BRACHOAUTOS S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código del Documento:
BA-ADM-TH-ATH-D-02

Fecha:

07-ABR-2017

Versión:

2

consanguinidad y primero de afinidad, o el personal Directivo de **BRACHOAUTOS**.

- Por todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

En estos casos la empresa debe iniciar, tramitar y culminar el proceso penal tendiente a comprobar el delito cometido.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los intereses o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incluir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
---	--------------------------------------	---

cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 79. Se prohíbe a los Trabajadores de **BRACHOAUTOS**:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o repuestos, producto terminado, los útiles de trabajo, los informes o papelería exclusiva sin permiso de la empresa.
2. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa. Excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. 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.
7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.



9. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros, o que amenace o perjudique los elementos, edificios o sitios de trabajo.
11. Ejercer dentro del sitio de trabajo ventas y/o actividades comerciales de cualquier índole que entorpecen el ejercicio de las labores para las que fueron contratados.
12. Realizar ventas de productos por catálogo dentro de las instalaciones de la empresa.
13. Realizar cualquier actividad relacionada con negocios multinivel.
14. Ingresar personal externo como familiares y amigos a las instalaciones de la empresa para fines personales.
15. Ejecutar el uso de los test drive con el fin personal o familiar, sin que exista una autorización por parte de la empresa.

CAPITULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 80. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones: las cuales fueron concertadas entre los trabajadores y la empresa.

ARTICULO 81. Constituyen faltas leves.

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa, se sancionará así: por primera vez, suspensión en el trabajo por un (1) día y por la segunda vez se constituye en falta grave.
2. El retardo en la hora de entrada, sin excusa suficiente y sin perjuicio para el empleador superior a los 10 minutos e inferior a media hora, implica: por primera vez sanción de suspensión hasta por 8 días y por segunda vez constituye en falta grave.

ARTICULO 82. Constituyen faltas graves, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:



BRACHOAUTOS S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código del Documento:
BA-ADM-TH-ATH-D-02

Fecha:
07-ABR-2017
Versión:
2

1. Cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante la jornada laboral o el turno que le corresponda sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
3. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en parte del turno correspondiente, sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
4. El retardo en la hora de entrada al trabajo hasta por diez minutos, por segunda vez o la falsificación en los registros de entrada y salida para sí o sus compañeros.
5. El retardo en la hora de entrada superior a los diez minutos, por la segunda vez o la falsificación en los registros de entrada y salida para sí o sus compañeros
6. El retardo en la hora de entrada superior a la media hora, sin excusa suficiente, aún por la primera vez o la falsificación en los registros de entrada y salida para sí o sus compañeros.
7. Engañar a la empresa con respecto al objetivo del retiro de cesantías, los permisos remunerados, auxilios monetarios, préstamos y cualquier otro aspecto de la relación laboral, aún por la primera vez..
8. Permanecer en el sitio de trabajo en horas distintas a las de su jornada laboral sin permiso u orden de su superior, aún por la primera vez.
9. No atender las órdenes impartidas por la gerencia directivos, supervisores o jefes inmediatos que en consideración incumplan con los requerimientos establecidos en las jornadas laborales, aún por la primera vez.
10. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o cualquier acto de violencia física o verbal en que incurra para con ellos en desarrollo o no de sus actividades contractuales así se presenten dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, aún por la primera vez.
11. El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacientes o Psicotrópicas o el hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, o en el lugar de trabajo, aún por la primera vez.

 <p>BRACHAUTOS S.A.S.</p>	<h2 style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</h2>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02</p> <p>Fecha: 07-ABR-2017</p> <p>Versión: 2</p>
--	--	---

12. No guardar la moral y las buenas relaciones con sus superiores y compañeros, aún por la primera vez.
13. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral, aún por la primera vez.
14. Realizar juegos de manos o jugar dinero dentro de las instalaciones de la empresa, aún por la primera vez.
15. Ejercer influencias negativas dentro del personal generando un ambiente disociativo que impida las buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa, aún por la primera vez.
16. Hacer circular chismes y rumores con perjuicio posible para la empresa, el personal directivo o los compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
17. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o promover a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, aún por la primera vez.
18. Utilizar las herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado u operar máquinas distintas de las asignadas, aún por la primera vez.
19. Hacer daño causado intencionalmente en las instalaciones, obras, maquinaria, mercancía, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas, aún por la primera vez.
20. No hacer uso de los Elementos de Protección Personal suministrados por la empresa, aún por la primera vez o el uso de elementos no asignados por la empresa.
21. No registrar la entrada y salida diariamente y en los turnos establecidos en el capítulo V, en el capturador biométrico y/o equipo dispuesto para tal fin, aún por la primera vez.
22. El sustraer de la empresa dinero del lugar de ventas o administrativo: de sus oficinas, cualquier elemento, herramienta, materiales, producto, materia prima, retal o insumo de propiedad de ésta o de sus clientes sin el consentimiento de su jefe inmediato, aún por la primera vez.

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Version: 2
---	--------------------------------------	--

23. El presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, aún por la primera vez.
24. Entorpecer de cualquier manera las labores de sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
25. Excitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas y paros ilícitos, aún por la primera vez.
26. El retirarse sin justa causa o sin permiso del superior inmediato de los lugares de trabajo y antes de la terminación de la jornada laboral, aún por la primera vez.
27. El malgastar la materia prima o no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida, aún por la primera vez.
28. La pérdida o deterioro por mal uso de las herramientas y/o elementos de trabajo dadas al trabajador para el desempeño de sus funciones, aún por la primera vez.
29. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicios de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
30. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
31. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo dentro y fuera de la empresa sin razones válidas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
32. El no acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad, aún por la primera vez.
33. La no utilización correcta de los elementos de trabajo, aún por la primera vez.
34. El incumplir con los procedimientos de trabajo, aún por la primera vez.
35. El realizar la labor sin la utilización de los elementos destinados para tal fin, aún por la primera vez.
36. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa, aún por la primera vez.

 <p>BRACHOAUTOS S.A.S.</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

- 37.Utilizar el nombre de la empresa para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- 38.El hablar mal de la empresa, de sus socios, de sus representantes, de sus proveedores, de sus clientes, aún por la primera vez.
- 39.El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, aún por la primera vez.
- 40.Ingresar al sitio de trabajo implementos como: radios, mp-3, walkman, cámaras u otros objetos, aún por la primera vez.
- 41.El utilizar teléfonos celulares, para atender asuntos de carácter personal, durante la jornada laboral, aún por la primera vez.
- 42.Instalar, desinstalar, manipular, copiar y en general cualquier tratamiento no autorizado sobre el software o los datos en los equipos de la compañía, aún por la primera vez.
- 43.La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en la configuración de software, conexiones de red, accesos remotos, o cualquier dispositivo en los equipos de la compañía, aún por la primera vez.
- 44.La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en el hardware de los equipos de la compañía, aún por la primera vez.
- 45.La utilización sin ser autorizado de los bienes propiedad de la compañía que no necesita para el ejercicio de sus funciones, aún por la primera vez.
- 46.Cualquier información falsa suministrada a la empresa, aún por la primera vez.
- 47.Cualquier daño a la maquinaria por mala operación o manejo, aún por la primera vez.
- 48.No presentar oportunamente reportes de trabajo o informes que le hayan sido requeridos por su jefe Inmediato o la Gerencia, aún por la primera vez.



- 49.No cumplir con la labor programada, causando con esto la prestación de un mal servicio al cliente, aún por la primera vez.
- 50.Dejar acabar el material de trabajo, materia prima, papelería y útiles de oficina, folletos publicitarios, aún por primera vez.
- 51.Cualquier violación, aún leve, de los Reglamentos establecidos por la Empresa y/o del contrato de trabajo, aún por la primera vez.
- 52.Realizar trabajos en forma independiente dentro del horario normal de trabajo, aún por la primera vez.
- 53.El atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de la empresa o dentro de su jornada laboral, aún por la primera vez.
- 54.El utilizar de manera incorrecta la dotación que la empresa le entrega, aún por la primera vez.
- 55.El hablar en el sitio de trabajo, el tener celulares o usarlos durante el ejercicio de sus funciones y el escuchar música en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 56.El abstenerse de colaborar con la higiene, orden y control de la disposición de desechos sólidos, aún por la primera vez.
- 57.La inasistencia a reuniones, charlas, eventos y capacitaciones relacionadas con las funciones a cargo de los trabajadores, aún por la primera vez.
- 58.El incumplir las acciones correctivas establecidas y protocolos para prevenir cualquier tipo de inconformidad en cada etapa del proceso, aún por la primera vez.
- 59.El descuidar los implementos de trabajo, equipos y utensilios en la empresa, aún por la primera vez.
- 60.El presentarse al trabajo sin lavar y/o planchar la dotación que se le da para el ejercicio de las funciones, aún por la primera vez.
- 61.El no diligenciar los documentos que estén a su cargo con respecto a supervisión del proceso y formatos que soporten las actividades programadas, aún por la primera vez.



62. El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
63. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos o a los clientes de la empresa, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
64. Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de la empresa a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes, proveedores de ésta, aún por la primera vez.
65. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la empresa o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
66. La conducta negligente, descuidada o dolosa, aún por la primera vez.
67. El Uso de equipos en trabajos diferentes a los autorizados o asignados por la empresa sin autorización previa de la gerencia, aún por la primera vez.
68. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
69. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
70. Extraer información de la empresa (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
71. El no leer el correo suministrado por la empresa, por más de 2 días hábiles seguidos a menos que este en vacaciones, incapacitado o medie alguna circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
72. El no usar el correo corporativo, para comunicación con los clientes y /o proveedores de la empresa para asuntos relativos a la empresa, aún por la primera vez.
73. El tener cualquier tipo de comunicación con el cliente y/o proveedor sin el visto bueno del gerente o sin copia electrónica al gerente, aún por la primera vez.

 <p>BRACHOAUTOS BRACHOAUTOS S.A.S.</p>	<h2 style="text-align: center;">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</h2>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02</p> <p>Fecha: 07-ABR-2017</p> <p>Versión: 2</p>
---	--	---

74. El pedir favores, dádivas o privilegios a algunos de los clientes y/o proveedores, tener relaciones comerciales o cualquier tipo de acercamiento diferente al laboral, aún por la primera vez.
75. El opinar durante la prestación de sus servicios y/o en el sitio donde deba desempeñar sus funciones acerca de creencias políticas, religiosas, sexuales, raciales, físicas, culturales y cualquier otra que difiera del servicio profesional para el cual fue contratado, aún por la primera vez.
76. El realizar conductas impropias que afecten la imagen con los clientes y/o proveedores, aún por la primera vez.
77. El no guardar en los servidores y archivos de la empresa la información de cualquier tipo de trabajo realizado para la empresa o para el cliente y/o proveedor, aún por la primera vez.
78. El no dejar evidencia de las comunicaciones con los clientes o asociados de la empresa de las comunicaciones manejadas entre ellos, aún por la primera vez.
79. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa, aún por la primera vez.
80. Suministrar cualquier tipo de información particular de la empresa a los socios y/o proveedores sin autorización de la Gerencia y el hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la compañía o sus directivas, aún por la primera vez.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para todos los efectos legales y disciplinarios, fundamentados en la identificación, evaluación de peligros y valoración de riesgos, los perfiles de cargos, el profesiograma y/o los certificados médicos ocupacionales, los procedimientos de trabajo seguro y demás componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Brachoautos, se considera que los trabajadores que ejercen cargos operativos en la empresa BRACHOAUTOS ponen en riesgo su seguridad, la de sus compañeros y la de terceros, cuando se presenten a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Lo anterior por cuanto para el ejercicio de los mismos el personal debe manipular, operar

 BRACHOAUTOS BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
---	--------------------------------------	---

o conducir herramientas, maquinaria, equipos, vehículos, o cualquier otro instrumento que por el riesgo que reviste, requiere que el trabajador se encuentre en pleno uso de sus facultades.

En tal sentido la sola comprobación del estado de embriaguez o de influencia de narcóticos o drogas enervantes por parte del trabajador, faculta a BRACHOAUTOS para iniciar las acciones disciplinarias correspondientes.

PARÁGRAFO TERCERO: Para todos los demás casos en los cuales se considere que la presentación del trabajador a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes no pone en riesgo su seguridad o la de terceros en razón a la naturaleza del cargo que ejerce, se podrán tomar medidas disciplinarias con la sola demostración por parte del empleador de la incidencia negativa que el consumo de dichas sustancias tiene sobre el cumplimiento de sus obligaciones.

PARÁGRAFO CUARTO: El personal operativo de BRACHOAUTOS que en el ejercicio de su cargo deba manipular, operar o conducir herramientas, maquinaria, equipos, vehículos o cualquier otro instrumento que requiera su pleno uso de sus facultades informará ante el área de Talento humano de la empresa, cuando por alguna condición de salud deba ingerir medicamentos que generen efectos similares a la de ingesta de bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes; lo anterior con la finalidad de establecer las medidas de seguridad y prevención para procurar el ejercicio seguro de su cargo.

CAPITULO XX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO:

ARTÍCULO 83: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de BRACHOAUTOS las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

 BRACHOAUTOS BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
---	--------------------------------------	---

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de BRACHOAUTOS.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que excede de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para BRACHOAUTOS.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de BRACHOAUTOS.
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.



BRACHOAUTOS
BRACHOAUTOS S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código del Documento:
BA-ADM-TH-ATH-D-02
Fecha:
07-ABR-2017
Versión:
2

11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La inhabilidad del trabajador para desarrollar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de BRACHOAUTOS.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a BRACHOAUTOS de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
15. En los casos de los numerales 7 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, BRACHOAUTOS deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTICULO 84. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de BRACHOAUTOS respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, maltratos o amenazas graves inferidas por la empresa contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de los directivos de BRACHOAUTOS o de sus representantes, que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que BRACHOAUTOS no diligencie para modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por BRACHOAUTOS al trabajador en la prestación del servicio.

 <p>BRACHAUTOS BRACHAUTOS S.A.S.</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de BRACHAUTOS, de sus obligaciones legales.
7. La exigencia de BRACHAUTOS sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a BRACHAUTOS de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de BRACHAUTOS.

ARTICULO 85. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 86. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de BRACHAUTOS o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, la empresa deberá al trabajador una indemnización en los términos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XXI

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 87. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador la empresa lo citará a descargos.

El trabajador podrá asistir solo o con dos compañeros de trabajo y si éste es sindicalizado en la citación se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma con dos personas que pertenezcan a la organización sindical. De la diligencia de descargos se levantará un acta y la decisión tomada por BRACHAUTOS se le informará por escrito al trabajador. Si el

 <p>BRACHOAUTOS S.A.S.</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta dejando tal constancia. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga pretermitiendo este trámite.

PARÁGRAFO: Este procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

A. Se le debe enviar al trabajador una CITACIÓN A DESCARGOS:

En esta comunicación debe contener:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
2. La formulación escrita de los cargos imputados, en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que incurrió el empleado.
3. Una calificación **provisional** de estas faltas.
4. La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la ley, en el RIT o en el Contrato de Trabajo.
5. La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación.
6. La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
7. La indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas por medio de la asistencia a una Diligencia de descargos.

La citación a descargos debe realizarse como máximo cinco días hábiles después del descubrimiento o conocimiento de la falta o de la recolección de las pruebas que sustenten el procedimiento.

B. Realización de la DILIGENCIA DE DESCARGOS.

En esta etapa se realizará lo siguiente:

1. Se le realizarán preguntas al trabajador acerca de las faltas que se le pusieron de presente en la citación a descargos.
2. Se le dará la oportunidad al trabajador para que presente sus descargos.
3. Se le dará la oportunidad al trabajador para que aporte las pruebas con que cuente para defenderse.
4. Se le dará la oportunidad al trabajador para que controvierta las pruebas que tiene la empresa para probar la presunta falta cometida.

 BRACHOAUTOS BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
---	--------------------------------------	---

La diligencia de descargos debe realizarse como máximo 24 horas hábiles después del recibo de la citación a descargos a menos que el trabajador solicite su aplazamiento o se den circunstancias de fuerza mayor.

C. Se comunicará al trabajador la decisión del proceso disciplinario abierto.

En el evento en que la empresa después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador se la comunicará por escrito así:

1. Si hay lugar a una sanción, esta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por el trabajador), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.
2. La imposición de la sanción debe ser proporcional a la falta.
3. La posibilidad que el trabajador tiene de acudir a la justicia ordinaria.

Tomada la decisión de sanción se le notificará por escrito al trabajador dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos.

CAPITULO XXII
TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN
PRESENTARSE

ARTICULO 88. Los reclamos de los trabajadores deberán presentarse ante sus superiores jerárquicos, o la persona que ocupe en la empresa el cargo de el área de Talento Humano. Sin embargo éstas podrán delegar esta función en la persona que considere conveniente. Para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato al cual pertenecen.

CAPITULO XXIII
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTICULO 89. BRACHOAUTOS no reconoce prestaciones extralegales a sus trabajadores; por tanto se sujet a las establecidas en la ley laboral, salvo lo previsto contratos individuales de trabajo, pactos o fallos arbitrales.

 BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
---	--------------------------------------	---

CAPITULO XXIV **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y** **PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

ARTICULO 90. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por BRACHOAUTOS 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, el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 91. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, BRACHOAUTOS ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores 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.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan 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.
 - 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 BRACHOAUTOS para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 92. 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:

1. BRACHOAUTOS tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador cada representante con sus respectivos suplentes. Esté se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral tendrá las siguientes funciones:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

 BRACHOAUTOS BRACHOAUTOS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02 Fecha: 07-ABR-2017 Versión: 2
---	--------------------------------------	--

- i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
3. Este comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención.
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 convíviente, 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 considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de BRACHOAUTOS, 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.

CAPITULO XXV **DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO 93. Aquello que no esté contemplado en el presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicado según lo contemplado en la ley y los Contratos de Trabajo suscritos entre el empleador y cada uno de los trabajadores.

 <p>BRACHOAUTOS S.A.S.</p>	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>Código del Documento: BA-ADM-TH-ATH-D-02</p> <p>Fecha: 07-ABR-2017</p> <p>Versión: 2</p>
---	--------------------------------------	---

ARTICULO 94. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hayan regido en BRACHOAUTOS.

CAPITULO XXVI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 95. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPITULO XXVII PUBLICACIONES

ARTICULO 96. BRACHOAUTOS publicará el reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias con caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y en los diferentes lugares de trabajo.

CAPITULO XXVIII VIGENCIA

ARTICULO 97. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

Dado en Bucaramanga, a los veintiún días del mes de Abril 2017 del año dos mil diecisiete.



BRACHOAUTOS S.A.S.
CONSIGNATARIA
BRACHOAUTOS S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código del Documento:
BA-ADM-TH-ATH-D-02

Fecha:
07-ABR-2017

Versión:
2

Fecha: 07/04/2017.

Dirección: Avenida González Valencia # 51 – 40

Ciudad: Bucaramanga

Departamento: Santander

~~ORLANDO GONZALEZ~~
Representante Legal
C.C. 13.810.998