



MEGABÚS

**REGLAMENTO
INTERNO DE
TRABAJO**

CONTENIDO

CAPITULO I	4
<i>DESTINATARIOS</i>	4
CAPITULO II	4
<i>ASPECTOS LABORALES</i>	4
CAPITULO III	5
<i>CONDICIONES DE ADMISION</i>	5
CAPITULO IV	7
<i>TERMINO O PLAZO DE LOS CONTRATOS</i>	7
CAPITULO V	8
<i>CONTRATO DE APRENDIZAJE</i>	8
CAPITULO VI	9
<i>JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO</i>	9
CAPITULO VII	10
<i>HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO</i>	10
CAPITULO VIII	11
<i>DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS</i>	11
CAPITULO IX	12
<i>SALARIO, LUGAR, DIAS Y HORAS DE PAGO</i>	12
CAPITULO X	13
<i>PRESCRIPCIONES DE ORDEN</i>	13
CAPITULO XI	15
<i>OBLIGACIONES ESPECIALES PARA MEGABÚS Y LOS TRABAJADORES OFICIALES</i>	15
CAPITULO XII	19
<i>PROHIBICIONES ESPECIALES PARA MEGABÚS S.A. Y PARA SUS TRABAJADORES</i>	19
CAPITULO XIII	21
<i>SITUACIONES ADMINISTRATIVAS</i>	21
CAPITULO XIV	31
<i>VACACIONES</i>	31
CAPITULO XV	33
<i>VIATICOS Y GASTOS DE TRANSPORTE</i>	33

CAPITULO XVI	34
<i>SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MEDICO Y RIESGOS LABORALES.</i>	34
CAPÍTULO XVII	38
<i>REGIMEN DISCIPLINARIO</i>	38
CAPITULO XVIII	39
<i>MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN</i>	39
CAPITULO XIX	43
<i>DISPOSICIONES FINALES</i>	43
CAPITULO XX	43
<i>OBJECIONES Y PUBLICACIONES</i>	43
CAPITULO XXI	44
<i>VIGENCIA</i>	44

CAPITULO I

DESTINATARIOS

ARTÍCULO 1º REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la Sociedad MEGABÚS S.A., con NIT 816007837 - 1, con domicilio en la ciudad de Pereira, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Sociedad como a todos sus trabajadores oficiales. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados, de conformidad con lo previsto en la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 2127 de 1945, como los que se celebren en el futuro con todos sus trabajadores, excepto las estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo podrán pactarse de modo que resulten ser más favorables al trabajador.

CAPITULO II

ASPECTOS LABORALES

ARTICULO 2º NATURALEZA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MEGABUS S.A. Los servidores públicos que presten sus servicios en MEGABÚS S.A. son, por regla general, trabajadores oficiales, con excepción de los empleados públicos de dirección, confianza y manejo que se estipulen en los estatutos sociales, al tenor de lo señalado en el artículo 5º del Decreto 3135 de 1968.

ARTICULO 3º RELACIONES LABORALES. Las relaciones de derecho individual de trabajo entre la Sociedad MEGABÚS S.A., y sus trabajadores oficiales se regirán por la ley 6 de 1945, el decreto 2127 de 1945 y el Título 30 del Decreto 1083 de 2015, así como los Estatutos de la Sociedad, además de las obligaciones previstas en los contratos de trabajo y las demás normas aplicables que, durante el plazo del contrato, tengan validez y vigencia respecto de la entidad y sus trabajadores.

La Sociedad MEGABÚS S.A., aplica el régimen previsto por la Ley 190 de 1995 y la ley 1474 de 2011 y demás normas concordantes y aquellas que las reglamenten o modifiquen, en lo pertinente y aplicable a sociedades con régimen de Empresa Industrial y Comercial del Estado. El régimen disciplinario aplicable es el contenido en la Ley 734 de 2002, la cual tendrá vigencia hasta el 29 de marzo de 2022, fecha en la cual entrara a regir la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continuará vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023, de conformidad con lo establecido en el artículo 265 de la misma, por

lo cual se entenderá que a partir de tal fecha la norma aplicable será la Ley 1952 de 2019 y demás normas concordantes, y aquellas que la reglamenten o modifiquen.

CAPITULO III

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 4º REQUISITOS DE ADMISION. Quien aspire celebrar un contrato de trabajo, en condiciones individuales para la prestación de los servicios, con la empresa **MEGABÚS S.A.**, puede inscribirse a través de la página web <https://megabus.gov.co/index.php/transparencia/11-megabus/66-ofertas-de-empleo>

La persona seleccionada para celebrar un contrato de trabajo con **MEGABÚS S.A.**, para suplir necesidades de actividades permanentes de la empresa, deberá cumplir con los requisitos establecidos en la ley y la Resolución interna 002 de enero de 2021 “Guía de Actividades, Perfiles, Requisitos y Competencias Laborales”, como también las actividades generales y específicas del contrato individual de trabajo celebrado bilateralmente con **MEGABÚS S.A.** y aportar los siguientes documentos:

- a) Formato único de hoja de vida - SIGEP II-, debidamente diligenciado de conformidad con el artículo 1º de la Ley 190 de 1995 y sus decretos reglamentarios.
- b) Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía.
- c) Fotocopia de la Libreta Militar (si aplica).
- d) Certificado de Antecedentes Judiciales y de Medidas correctivas expedido por la Policía Nacional.
- e) Registro Único Tributario RUT
- f) Certificado de Antecedentes Disciplinarios, expedido por la Procuraduría General de la Nación.
- g) Certificado de antecedentes fiscales expedido por la contraloría General de la Nación

- h) Compromiso de Integridad suscrito por el aspirante.
- i) Examen Médico Ocupacional: el cual se certifique que se encuentra física y mentalmente apto para desempeñar el respectivo cargo, con vigencia inferior a un (1) año.
- j) Fotocopia de los diplomas de bachiller, técnico, profesional, postgrado y demás capacitación recibida, acorde con los requisitos exigidos para la ocupación a desempeñar en la empresa.
- k) Fotocopia de la tarjeta profesional si aplica en la profesión. Para los conductores licencia de conducción en la categoría exigida por las autoridades según el tipo de vehículo.
- l) Declaración juramentada de bienes y rentas, la cual contendrá como mínimo la información establecida en la Ley 190 de 1995 y sus decretos reglamentarios.
- m) Comunicación donde manifieste de manera voluntaria y libre a qué entidad del sistema de seguridad social desea cotizar para pensiones y salud. En el evento de que sea cotizante independiente, fotocopia del formato de afiliación a la respectiva entidad.
- n) Prueba de Embarazo para el caso de las mujeres, si la labor a desempeñar es de alto riesgo para la vida de la madre gestante o para el normal desarrollo del embarazo.

PARAGRAFO PRIMERO: MEGABÚS S.A. podrá solicitar documentos adicionales de acuerdo con el perfil de la ocupación o las actividades generales y específicas a desempeñar.

PARAGRAFO SEGUNDO: Es causal de cancelación inmediata del contrato, con causa justificada, la presentación de información falsa.

PARAGRAFO TERCERO: El aspirante seleccionado a desempeñar la labor o actividad permanente requerida de MEGABÚS S.A. deberá mantener actualizada la Hoja de Vida con sus soportes, asimismo deberá diligenciar la declaración de Bienes y Rentas, en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II).

CAPITULO IV

TERMINO O PLAZO DE LOS CONTRATOS

ARTICULO 5º CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (Art. 37 Dec. 2127 de 1945 compilado en el decreto 1083 de 2015, art. 2.2.30.6.1.). El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contratos de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales (Art. 40 Dec. 2127 de 1945 compilado en el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.30.6.4.).

ARTICULO 6º. PLAZO PRESUNTIVO. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses. (Art. 43 Dec. 2127 de 1945 compilado en el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.30.6.7.)

ARTICULO 7º CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO. Los contratos de trabajo a término fijo serán aquellos que se estipulen con un plazo extintivo determinado no superior a dos (2) años.

ARTICULO 8º LIMITE DEL TERMINO FIJO. Los trabajadores oficiales cuyos contratos de trabajo se celebren por un lapso determinado, son trabajadores contratados a término fijo. La duración de los contratos no podrá exceder de (2) años, pero son renovables indefinidamente.

La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, con plazos presuntivos de seis (6) meses.

ARTÍCULO 9º. PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 10º. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. El Contrato de Trabajo de los trabajadores oficiales de MEGABUS S.A. termina conforme a las causales previstas en los artículos 47, 48, 49 y 50 del Decreto 2127 de 1945 compilados en el Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12, 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14

ARTÍCULO 11º. PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN. La terminación unilateral del contrato de trabajo a cargo de MEGABÚS S.A., dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que le faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar. (Art. 51 Dec. 2127 de 1945 compilado en el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.30.6.15).

CAPITULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 12º. CONTRATO DE APRENDIZAJE. Con fundamento en la ley 789 de 2002, el contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica, en MEGABÚS S.A., siendo estos los aprendices del SENA o de instituciones educativas que tienen convenio con el SENA, a cambio de que MEGABÚS S.A. le proporcione medios para adquirir formación profesional lectiva y productiva, o practica del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, teniendo en cuenta la correspondiente remuneración y las prestaciones legales para este tipo de contratos, como son salud y riesgos profesionales.

ARTICULO 13º. APOYO DE SOSTENIMIENTO. Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz recibirá de MEGABÚS S.A., un apoyo de sostenimiento mensual equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, o al que rija como mínimo para la generalidad de trabajadores, cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), durante la fase práctica.

Durante la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente, o al que rija como mínimo para la generalidad de trabajadores.

Durante la fase práctica (productiva), el apoyo de sostenimiento será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo legal mensual vigente, o al que rija como mínimo para la generalidad de trabajadores.

ARTICULO 14º. REGULACION. El contrato de aprendizaje se encuentra regulado por el capítulo VI de la Ley 789 de 2002 y el capítulo 3 del título 6 del decreto 1072 de 2015 y demás normas que lo reglamenten, modifiquen o sustituyan.

CAPITULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15º. JORNADA DE TRABAJO. La jornada ordinaria de MEGABÚS S.A., será de cuarenta y ocho (48) horas semanales. de conformidad con lo señalado en el artículo 3º de la Ley 6ª de 1945 (Sent. C-1063 de 2000 Corte Constitucional).

Los trabajadores que prestan sus servicios en el área administrativa de MEGABÚS S.A., lo harán de lunes a jueves de 7:30 a.m. a 5:30 p.m. y los días viernes de 7:30 a.m., a las 4:30 p.m., incluida una (1) hora de almuerzo

Los trabajadores que prestan sus servicios en el Área de Operaciones de MEGABÚS S.A., lo harán en el horario que establezca el director de operaciones, cumpliendo a cabalidad con lo señalado en el artículo 3º de la Ley 6ª de 1945. El sábado se computará como día hábil

La Gerencia General podrá modificar el horario de trabajo a la totalidad de sus trabajadores o parte de ellos, mediante comunicación oportuna a los mismos, sin menoscabo del cumplimiento de las cuarenta y ocho (48) horas semanales.

CAPITULO VII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16°. TRABAJO DIURNO Y TRABAJO NOCTURNO. El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m., y las 6:00 p.m. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m., y las 6:00 a.m. (Parágrafo 3° del artículo 3° de la Ley 6ª de 1945).

ARTICULO 17°. TRABAJO SUPLEMENTARIO O EN HORAS EXTRAS. Es aquel que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal, la cual no podrá pasar de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario. ((parágrafo 2° del artículo 3° de la Ley 6ª de 1945)

ARTICULO 18°. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

Cuando el trabajo se realice entre las ocho y las doce de la noche, deberá ser remunerado con un veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno; y cuando se realice entre las doce de la noche y las cuatro de la mañana siguiente, será remunerado con un cincuenta por ciento (50%) sobre el mismo valor. La remuneración del trabajo suplementario implicará un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la jornada diurna, y del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada nocturna; a menos que se trate de labores discontinuas o intermitentes, o de las actividades previstas en el parágrafo 1o. de este Artículo, cuya remuneración adicional será estipulada equitativamente por las partes. (parágrafo 3° del artículo 3° de la Ley 6ª de 1945). A lo anterior se incluye, eventualmente, adicionalmente al recargo del 35% y del 100% en domingo o festivo (Ley 6 de 1945, modificada por la ley 64 de 1946)

ARTICULO 19°. PERIODICIDAD DE PAGO. El pago por trabajo suplementario o de horas extras y su recargo nocturno se efectuará con la nómina del siguiente periodo.

CAPITULO VIII

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS

ARTICULO 20°. DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos por la legislación laboral. Asimismo, el sueldo y las prestaciones que para el trabajador oficial origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en este artículo.

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

PARAGRAFO SEGUNDO: MEGABÚS S.A., solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles laborales en la semana correspondiente, o que si faltaren lo hayan hecho por justa causa comprobada o por disposición en la entidad.

No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que reciba contraprestación económica por enfermedad o accidente de trabajo o que no haya trabajado algún día de la semana por licencia no remunerada o sanción.

ARTICULO 21°. DURACION DE LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. El descanso en los domingos o festivos tiene una duración de veinticuatro (24) horas.

ARTICULO 22°. REMUNERACION. El trabajo del domingo y festivos se remunerará con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laborales.

En caso de que, con el domingo coincida otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho, si trabaja, al recargo establecido en este artículo.

El trabajador oficial que laboro ocasionalmente en un día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, a su elección y según el anterior inciso.

PARAGRAFO: El trabajo ocasional en días de descanso obligatorio solamente podrá ser autorizado por el Gerente General o el funcionario delegado para tal efecto.

CAPITULO IX

SALARIO, LUGAR, DIAS Y HORAS DE PAGO

ARTICULO 23º. CUANTIA DEL SALARIO. MEGABÚS S.A., pagará al trabajador oficial que labore la jornada máxima legal para la cual ha sido contratado, el salario incluidas las prestaciones y factores salariales, de conformidad con lo establecido en los actos administrativos vigentes expedidos por la Junta Directiva de MEGABÚS S.A. para cada cargo, junto con los incrementos anuales que sean aprobados por la misma.

ARTICULO 24º. FORMA Y PERIODOS DE PAGO. MEGABÚS S.A., pagará el salario de sus trabajadores, por periodos quincenales vencidos. El pago de los salarios se efectuará mediante transferencia electrónica a la entidad financiera que registre el Trabajador, a través de certificación bancaria.

ARTICULO 25º. DEDUCCIONES. MEGABÚS S.A., solo podrá efectuar deducciones del salario de cada trabajador, en los siguientes casos:

- a) Los descuentos autorizados por la ley (salud, pensión y riesgos laborales).
- b) Los proferidos por orden judicial de embargo.
- c) En cumplimiento de normas tributarias que afecten los ingresos salariales.
- d) Los descuentos autorizados por el empleado con las excepciones de ley.
- e) En cumplimiento de sanciones impuestas por autoridad competente.

CAPITULO X

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 26º. DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES. Son deberes de los trabajadores oficiales de MEGABÚS S.A.:

- a) Cumplir y hacer que se cumpla la Constitución, los Tratados ratificados por el Gobierno Colombiano, las Leyes, las Ordenanzas, los Acuerdos Municipales, los Estatutos de MEGABÚS S.A., los Reglamentos, los Procesos y Procedimientos, los protocolos de trabajo y, las directrices emanadas de los jefes de área, cuando correspondan a la naturaleza de sus labores o actividades encomendadas, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y contratos de trabajo.
- b) Cumplir con la diligencia, honestidad, eficiencia e imparcialidad las actividades que le sean encomendadas y abstenerse de realizar cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación de un servicio esencial o que implique abuso o ejercicio indebido del cargo.
- c) Cumplir los lineamientos establecidos en el Manual de Imagen Corporativa.
- d) Debido respeto al significado del mayor de nuestros símbolos EGABÚS S.A
- e) Planificar, coordinar y ejecutar los planes, programas y presupuestos que correspondan al cumplimiento de las leyes y normas que regulen el manejo de los recursos económicos públicos.
- f) Hacer uso debido de los recursos que tengan asignados para el desempeño de las labores o actividades que se le encomienden o que le sean atribuidas y/o la información reservada a que tengan acceso por su labor, exclusivamente para los fines a que están afectados.
- g) Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su labor o actividad a cargo conserve bajo su cuidado o a la cual tengan acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción, el ocultamiento o utilización indebida.

- h) Brindar un trato de respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo del servicio.
- i) Acatar los lineamientos y disposiciones que sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos le dicten en el ejercicio de sus responsabilidades y cumplir con los requerimientos y citaciones de las autoridades.
- j) Desempeñar de manera personal las tareas que le sean confiadas y responder del uso de autoridad que se le delegue, así como la ejecución de las directrices o lineamientos que puedan impartir, sin que en este caso queden exentos de la responsabilidad que le incumbe por la que corresponda a sus subordinados.
- k) Comprometer y dedicar la totalidad del tiempo reglamentario del trabajo, al desempeño de las actividades y/o labores encomendadas, salvo las excepciones legales.
- l) Reportar a la Secretaría General de MEGABÚS S.A., su domicilio o dirección de residencia y teléfono, actualizando los cambios (Matriz de funcionarios).
- m) Permitir el acceso a las autoridades competentes, a los lugares donde deban adelantar sus investigaciones y el examen a los libros de registros, documentos y diligencias correspondientes, así como prestarles la necesaria colaboración por el cumplido desempeño de sus labores encomendadas.
- n) Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal reglamentaria o de quien deba planificar, coordinar el cronograma de rotación del personal.
- o) Custodiar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar de que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines para los que han sido destinados.
- p) Denunciar los delitos, contravenciones y faltas de los que tuviera conocimiento.
- q) Revelar de inmediato y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería cuando estas lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
- r) Actuar bajo los postulados de buena fe.

- s) Desempeñar con honestidad, respeto, compromiso, diligencia, eficiencia e imparcialidad las labores a su cargo.
- t) Vigilar y salvaguardar los intereses del Estado.
- u) Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guardar o administración y rendir oportunamente cuenta de su administración.
- v) Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar la administración y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio.
- w) Cumplir con los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión Ambiental (Política de Gestión Integral, Objetivos Ambientales, Normatividad Ambiental, Aspectos e impactos Ambientales, Programas Ambientales, Riesgos y Peligros Ambientales, Emergencias Ambientales, Educación Ambiental y Gestión de Residuos).
- x) Además de los anteriores son también deberes de los servidores públicos los indicados en la Ley 190 de 1995, en las demás disposiciones legales y en los reglamentos.

CAPITULO XI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA MEGABÚS Y LOS TRABAJADORES OFICIALES

ARTICULO 27º. OBLIGACIONES ESPECIALES DE MEGABÚS S.A.

Serán obligaciones:

- a) Colocar los recursos necesarios para el buen desempeño del servicio del trabajador garantizando las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos, y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo.

- b) Adecuar sitios apropiados a los trabajadores que garanticen condiciones normales de trabajo, asimismo los elementos de dotación adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, cuando sea del caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y salud de ellos.
- c) Contar con los elementos necesarios para prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, según reglamentación de la autoridad sanitaria.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, tiempo y lugar convenidos.
- e) Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas, sus opiniones y/o posiciones políticas y de género.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
- g) Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo.
- h) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, un certificado en que consten, exclusivamente, el tiempo de servicio, índole de la labor y salarios devengados; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle examen médico de egreso entregando su certificación sobre el particular.
- i) Se considerará que el trabajador ha eludido, dificultado o dilatado el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- j) Otorgar al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de sufragio en las elecciones populares, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- k) Conceder los permisos o licencias por grave calamidad domestica a los trabajadores, debidamente comprobada, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que se informe con su debida oportunidad, y siempre que, en los últimos casos,

- g) Informar al jefe inmediato las observaciones que considere oportunas para evitar daños y perjuicios a los intereses de MEGABÚS S.A. o a los compañeros de trabajo.
- h) Acatar cuidadosamente con las disposiciones del presente reglamento de trabajo.
- i) Apoyar el auxilio de acuerdo con sus capacidades en el tiempo que se necesite, cuando por siniestro riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo o los bienes de MEGABÚS S.A.
- j) Prestar atención con diligencia a las medidas de higiene preventivas, de enfermedades laborales y las condiciones en seguridad industrial asignada por MEGABÚS S.A., haciendo uso de los elementos de dotación, aseo y protección suministrados para cada tarea.
- k) Desempeñar sus labores en las horas indicadas en este reglamento, en su contrato de trabajo o las señaladas por MEGABÚS S.A. No se reconocerá convenios particulares en contrario, que celebren entre si los trabajadores, salvo caso fortuito o fuerza mayor comprobadas.
- l) Asistir al trabajo dotado de una buena presentación y aseo, usando los elementos de dotación suministrados por MEGABÚS S.A. según sea la labor específica.
- m) Asistir y cumplir los cursos de capacitación o instrucción que MEGABÚS S.A. dicte o programe, según el caso.
- n) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

CAPITULO XII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA MEGABÚS S.A. Y PARA SUS TRABAJADORES

ARTICULO 29º. PROHIBICIONES PARA MEGABÚS S.A.: Está prohibido para MEGABÚS S.A.:

- a) Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquier especie que pretenda sustituir la moneda legal circulante, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento.
- b) Deducir o retener los salarios o las prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita según el caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 1) Los autorizados por la Ley (Deducciones, Retenciones, Compensaciones)
 - 2) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% de los salarios y prestaciones en los casos que la ley los autorice
 - 3) En cuanto a las cesantías MEGABÚS S.A., puede retener el valor respectivo en el caso de los artículos 250 y 275 del código sustantivo del trabajo.
- c) Exigir o aceptar dadas como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refieran a las condiciones de este.
- d) Obstruir el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influir en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan, o coaccionarlos por si o por interpuesta persona para que se separen de ella o para que ingresen a otra.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o electoral, o dificultarles o impedirles en cualquier forma el ejercicio libre del derecho de sufragio.
- f) Retenerle, custodiarle o conservarle el documento de identidad.

- g) Hacer, autorizar o tolerar cualquier clase de propaganda política en los sitios de trabajo.
- h) Hacer o permitir rifas, colectas en los sitios y durante las horas de trabajo
- i) Emplear en las certificaciones o signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o utilizar modalidades que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- j) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 30º. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES. Queda prohibido a los trabajadores de MEGABÚS S.A.:

- a) Empezar acciones que pongan en riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo y de terceras personas o que perjudique la maquinaria y/o los elementos de la infraestructura de la operación o de las oficinas.
- b) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
- c) Sustraer de la entidad los elementos de trabajo, materias primas o documentación de archivo o propiedad intelectual de MEGABÚS S.A., sin el respectivo permiso.
- d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias que alteren la percepción sensorial humana o depresores del sistema nervioso central.
- e) Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo. Exceptuando el cuerpo de seguridad y los que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspender labores, con excepción que tal suspensión se deba a huelga declarada y notificada legalmente, en cuyo caso deberán abandonar el lugar de trabajo.
- g) Omitir, dilatar, retener o no brindar respuesta oportuna a las peticiones respetuosas de los particulares o solicitudes de las autoridades, o enviarlas a destinatario diferente a la que corresponda cuando sea de otra dependencia.

- h) Promover suspensiones intempestivas del trabajo, o incitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas ilícitas, aunque no participen en ellas.
- i) Hacer colectas, rifas y suscripciones, o cualquier clase de propaganda, en el sitio de trabajo.
- j) Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en el o retirarse de el mismo.
- k) Usar los insumos de oficina o herramientas suministrados por MEGABÚS S.A. para objeto distinto del trabajo contratado.
- l) Desempeñar simultáneamente con el contrato de trabajo **más de** un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria del Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley.
- m) Las demás prohibiciones incluidas en leyes y reglamentos.

CAPITULO XIII

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTICULO 31º. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Son aquellas posiciones jurídicas en las que se pueden encontrar los trabajadores oficiales frente MEGABÚS S.A. a lo largo de su carrera laboral.

ARTICULO 32º. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS TRABAJADORES OFICIALES. Las situaciones administrativas en las que se pueden ver inmersos los trabajadores oficiales de MEGABÚS S.A.:

- a) Servicio activo
- b) Licencia
- c) Permiso
- d) Comisión de estudio
- e) Encargo
- f) Vacaciones

- g) Suspensión del ejercicio de sus labores.
- h) Viáticos
- i) Incapacidades
- j) Comisión a otra área de la Entidad
- k) Comisión por visita a otro país

ARTICULO 33º. SERVICIO ACTIVO. Se refiere a una de las situaciones en las que puede hallarse un trabajador oficial frente al ejercicio de las labores o actividades encomendadas para las cuales ha sido vinculado mediante contrato de trabajo.

ARTICULO 34º. LICENCIA. El trabajador es nominado en licencia cuando se separa temporalmente del ejercicio de las labores o actividades encomendadas. Las licencias que se podrán conceder al trabajador oficial se clasifican en:

1. No remuneradas:

- a) Ordinaria.
- b) No remunerada para adelantar estudios.

2. Remuneradas.

- a) Para actividades deportivas.
- b) Enfermedad.
- c) Maternidad.
- d) Paternidad
- e) Aborto.
- f) Luto.

PARAGRAFO. Durante las licencias el trabajador oficial conserva su calidad, por tal motivo, no podrá desempeñar otras labores o actividades remuneradas en entidades del Estado, como tampoco celebrar contratos con el Estado, ni podrá en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley.

ARTICULO 35º. LICENCIA ORDINARIA POR SOLICITUD DEL TRABAJADOR. El trabajador tiene derecho a una licencia sin remuneración hasta sesenta (60) días hábiles continuos o discontinuos el año, prorrogable hasta por treinta (30) días hábiles adicionales. El tiempo de esta clase de licencia no será computable como tiempo de servicio.

La causa que motiva la licencia define el otorgamiento, por tal razón, si la causa está fundamentada por un caso fortuito o una fuerza mayor, deberá ser concedida; de lo contrario, será facultativo su otorgamiento y según las necesidades del servicio.

MEGABÚS S.A., no podrá revocar la Licencia concedida, pero puede ser renunciada por el beneficiario, mediante escrito que deberá presentar ante MEGABÚS S.A.

Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito al Gerente General con visto bueno del Secretario General, adjuntando los documentos que la justifiquen, cuando sea necesario.

ARTICULO 36º. LICENCIA NO REMUNERADA PARA ADELANTAR ESTUDIOS. Es aquella que se otorga al trabajador oficial para separarse de las labores contratadas, por solicitud propia y sin remuneración, con la finalidad de adelantar estudios de educación formal en institución reconocida, cuyo término no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces. Esto incluye la formación para el trabajo y el desarrollo humano.

El Gerente General con el visto bueno del Secretario General, la otorgará siempre y cuando no afecte el servicio y el trabajador cumpla las siguientes condiciones:

- a) Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- b) Acreditar la duración del programa académico, y resolución de habilitación por parte de la Secretaría de Educación (*formación para el trabajo y el desarrollo humano*)
- c) Adjuntar copia de la matricula durante el tiempo que dure la licencia.
- d) Tener relación de causalidad con el objeto del contrato de trabajo que esté vigente.

PARAGRAFO. La licencia no remunerada para adelantar estudios una vez concedida no es revocable por MEGABÚS S.A., Sin embargo, el trabajador oficial puede renunciar a la misma mediante escrito que deberá presentar ante el Gerente General con copia al Secretario General, con anticipación de ocho (8) días hábiles a la fecha de reincorporación al servicio.

ARTICULO 37º. CÁLCULO Y REMUNERACION DEL PLAZO DEL CONTRATO EN LICENCIAS NO REMUNERADAS. No hará parte del cálculo, el tiempo que dure la licencia no remunerada como tiempo de servicio activo y durante el mismo no se pagará la remuneración fijada en el contrato.

Durante el tiempo de la licencia no remunerada MEGABÚS S.A, continuará pagando los aportes al sistema integral de seguridad social, en la proporción que por ley le corresponde.

ARTICULO 38º. LICENCIA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS. La licencia remunerada para las diferentes disciplinas deportivas se concederá a los trabajadores oficiales que sean seleccionados para representar el país en competencias o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento.

La solicitud que media como primera instancia será la realizada por la Liga, la Federación deportiva o COLDEPORTES o quien haga sus veces, en esta solicitud se hará expresa manifestación del hecho y de la escogencia, indicando el tiempo requerido para asistir al certamen.

Esta licencia se concederá por el tiempo determinado en la solicitud hecha por la Liga, la Federación deportiva o COLDEPORTES o quien haga sus veces, se deberá tener en cuenta los resultados de la competición, a efectos de que la delegación determine que su actuación ha terminado y decida regresar antes del total de tiempo previsto, asimismo el de la licencia será reducido proporcionalmente.

ARTICULO 39. CÁLCULO Y REMUNERACION DEL TIEMPO DE SERVICIO EN LICENCIA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS. Será parte del cálculo la unidad de tiempo o fracción que dure la licencia para actividades deportivas computada como tiempo de servicio activo y durante el mismo se cancelará la remuneración fijada en el contrato de trabajo.

ARTICULO 40º. LICENCIA POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD O PATERNIDAD. Esta licencia se rige por la normatividad del sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales, se tramita ante la Secretaría General por el Trabajador competente.

ARTICULO 41º. AUTORIZACIÓN DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD. La licencia por enfermedad es motivada a partir de la prescripción médica expedida por autoridad competente y allegada a la Secretaría General por el Trabajador Oficial, la licencia por enfermedad se autorizará mediante acto administrativo de oficio o a solicitud.

PARAGRAFO. El reconocimiento de incapacidades por enfermedades general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del sistema general de seguridad social en

salud (SG SSS), se adelantará de manera directa por MEGABÚS S.A., ante las entidades promotoras de salud (EPS), de conformidad con la normatividad vigente aplicable.

ARTICULO 42º. DURACION DE LICENCIA POR ENFERMEDAD Y RIESGOS LABORALES Y DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD O PATERNIDAD. La duración es equivalente al término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el trabajador oficial o por MEGABÚS S.A.

ARTICULO 43º. PRESENTACIONES ECONOMICAS DERIVADAS DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y RIESGOS LABORALES Y DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD O PATERNIDAD. Durante la licencia por enfermedad general o profesional, maternidad o paternidad el trabajador oficial tiene derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normatividad vigente que las regula, y a cargo de la entidad de seguridad social competente.

Si la licencia por enfermedad general es igual o inferior a dos (2) días se remunerará con el 100% del salario que perciba el trabajador oficial. A partir del tercer día la licencia por enfermedad general se remunerará de conformidad con las normas de seguridad social en salud.

ARTICULO 44º. CÁLCULO DEL TIEMPO EN LA LICENCIA POR ENFERMEDAD Y DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD O PATERNIDAD. El tiempo que dure la licencia por enfermedad y maternidad o paternidad será acumulable para tiempo de servicio activo.

ARTICULO 45º. LICENCIA REMUNERADA EN CASO DE ABORTO. La Trabajadora Oficial de MEGABÚS S.A., que en el curso de su embarazo sufra un aborto o parto prematuro, tendrá derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas con el salario que percibía al momento de iniciar la licencia.

ARTICULO 46º. LICENCIA POR LUTO. Se presenta en caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primeros de afinidad y segundo civil, del trabajador, llevando implícito el derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada, teniendo en cuenta que para la misma debe demostrarse en los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

ARTICULO 47º. CÁLCULO Y REMUNERACION DEL TIEMPO EN LA LICENCIA POR LUTO. El tiempo que dure la licencia por luto es acumulable como tiempo de servicio activo y el trabajador oficial tendrá derecho a la remuneración del contrato de trabajo.

La licencia por luto interrumpe las vacaciones, la licencia ordinaria y la licencia no remunerada para adelantar estudios, si el trabajador se encuentra en cualquiera de estas situaciones administrativas. Al momento de concluir la misma, se reanuda la situación administrativa en la que se encontraba el trabajador oficial.

ARTICULO 48º. LICENCIA POR SERVICIO MILITAR. Se presenta cuando el trabajador es llamado a prestar el servicio militar obligatorio o en su calidad de reservista, la duración será la equivalente al término de la convocatoria. El trabajador oficial que sea llamado a prestar servicio militar deberá informar inmediatamente al Gerente General o al Secretario General de la sociedad MEGABÚS S.A.

PARAGRAFO PRIMERO. Cuando se suscite esta situación de llamamiento al servicio militar, se suspenderán los procesos disciplinarios en contra del trabajador convocado. Una vez reincorporado al servicio, se reiniciarán automáticamente y de oficio.

PARAGRAFO SEGUNDO. El llamado a prestar servicio militar suspenderá el contrato de trabajo. Sin embargo, MEGABÚS S.A., conservará la plaza del trabajador hasta por treinta (30) días calendario después de terminar el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus actividades contractuales, cuando lo considere conveniente, y tan pronto como este gestione su reincorporación.

ARTICULO 49º. PERMISOS REMUNERADOS. Motivando la justa causa por escrito, el trabajador podrá solicitar un permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles al año. Será función del Gerente General o a quien delegue la facultad de autorizar o negar los permisos previos visto bueno del jefe de área.

PARAGRAFO PRIMERO. Cuando el motivo sea el entierro de compañeros de trabajo, el permiso debe ser solicitado al Secretario General con dos (2) horas de anticipación, por un delegado de los trabajadores oficiales.

PARAGRAFO SEGUNDO. De conformidad con lo dispuesto en la sentencia C-930 de 2009 de la Corte Constitucional, los permisos para concurrir a servicios médicos correspondientes, Ejercicio del sufragio, Para el desempeño de labores transitorias y de forzosa aceptación, y Sindical, no se compensarán. En todo caso el trabajador deberá presentar cuando a ello haya lugar, los certificados o documentos que justifiquen la petición del permiso.

ARTICULO 50º. PERMISO ACADÉMICO COMPENSADO. Se otorgará permiso académico compensado hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales a los trabajadores oficiales, por un período de dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas; el otorgamiento estará sujeto a las necesidades del servicio y deberán contar con relación de causalidad con la labor contratada, a juicio del Gerente General con visto bueno del Secretario General. Se hará un acto administrativo donde se concede el permiso, y donde se pacta la forma de compensación del tiempo que se utilizará para adelantar los estudios, en tal caso podría variar la jornada laboral del trabajador oficial dentro de los límites señalados en la ley.

ARTICULO 51º. PERMISO PARA EJERCER LA DOCENCIA UNIVERSITARIA. Al trabajador oficial se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora catedra hasta por cinco (5) horas semanales. La concesión estará sujeta a las necesidades del servicio a juicio del Gerente General con visto bueno del Secretario General.

ARTICULO 52º. COMISION DE ESTUDIOS. La podrá otorgar el Gerente General con visto bueno del Secretario General de conformidad con la normatividad que rige la materia. Las comisiones de estudio tienen como propósito brindar formación, capacitación o perfeccionamiento dentro o fuera del país, está directamente relacionado con las actividades propias de su relación contractual o relacionada con los servicios o competencias a cargo de MEGABÚS S.A

Serán requisitos para conceder la solicitud la comisión de estudios, los siguientes:

- a. Estar vinculado mediante contrato de trabajo con MEGABÚS S.A.
- b. Estar vinculado mínimo un (1) Año continuo de servicio en MEGABÚS S.A.

El trabajador oficial tendrá derecho a:

- a. Percibir el salario y las prestaciones sociales.
- b. Pasajes aéreos, marítimos o terrestres.
- c. El tiempo se computará como servicio activo.
- d. A ser reincorporado al servicio una vez terminada la comisión.

PARÁGRAFO PRIMER. La comisión de estudios dentro de la misma ciudad no dará lugar al pago de transporte como tampoco viáticos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La comisión de estudios no incluye pago de inscripción, matrícula y derechos de grado, salvo en casos excepcionales determinados por el Gerente General de MEGABÚS S.A.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando por comisión de estudios se genere una vacancia temporal de la labor contratada, ésta podrá proveerse mediante contrato de trabajo a término fijo, siempre que exista disponibilidad presupuestal.

ARTICULO 53º. OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR OFICIAL EN LA COMISION DE ESTUDIOS. Al trabajador oficial que se otorgue la comisión de estudios bien sea en el interior del país o en el extranjero deberá suscribir un convenio de comisión de estudios mediante el cual se comprometa a:

- a. Prestar los servicios a MEGABÚS S.A., por el doble de tiempo de duración de la comisión.
- b. Suscribir póliza de garantía de cumplimiento que ampare la obligación al 100% del valor total de los gastos en que haya incurrido MEGABÚS S.A. (comisión de estudios y los salarios y prestaciones sociales), por el tiempo descrito en el literal a. de este artículo 56.
- c. Reintegrarse al servicio una vez termine la comisión.

ARTICULO 54º. INFORMES PERIÓDICOS. El trabajador oficial con beneficio de comisión de estudios se obliga a rendir informes de evaluación de cumplimiento de la comisión y sus logros, al final de cada periodo, según la periodicidad académica.

La comisión de estudios podrá ser terminada cuando la asistencia o la disciplina no son satisfactorios, de tal hecho, el trabajador oficial deberá reintegrarse a sus labores y prestar sus servicios por el doble del tiempo de duración de la comisión, so pena de hacerse efectiva la garantía, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

ARTICULO 55º. JORNADA DE LAS COMISIONES DE ESTUDIOS AL INTERIOR. La jornada para la comisión de estudios al interior del país podrá concederse de tiempo completo y/o medio tiempo.

ARTICULO 56º. DURACIÓN DE LA COMISION DE ESTUDIOS. La comisión de estudios al interior o al exterior no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual de una (1) vez, exclusivamente cuando se trate de obtener título académico y demostrando buen rendimiento del comisionado, a través de los certificados del respectivo centro académico y en relación directa con el aporte al mejor desempeño.

Cuando se trate de formación en la modalidad de especialización científica, la prórroga a que se refiere el presente artículo podrá aprobarse hasta por tres (3) veces, bajo las mismas condiciones del acápite anterior y demostrando buen rendimiento, a través de los certificados del respectivo centro académico si subsiste la relación directa entre los estudios y el desempeño laboral.

Una vez alcanzados los propósitos de la comisión de estudios el trabajador oficial deberá retomar el servicio con MEGABÚS S.A., de no hacerlo deberá devolver el valor total de las sumas giradas por MEGABÚS S.A. a una cuenta bancaria indicada por la sociedad, junto con sus respectivos intereses liquidados a la tasa de interés bancario, sin perjuicio de las demás acciones previstas. De no hacerlo MEGABÚS S.A. hará efectiva la póliza de cumplimiento.

El trabajador Oficial que se retire del servicio antes de dar cumplimiento a la totalidad del tiempo estipulado en el convenio deberá devolver a MEGABÚS S.A. las sumas pagadas correspondientes al tiempo de servicio que le falte por prestar, incluidos los intereses a que haya lugar. De no hacerlo MEGABÚS S.A., hará efectiva la póliza de cumplimiento.

La suscripción del convenio no implica fuero de inamovilidad del servicio, ni desconocimiento de los deberes y obligaciones que le asisten al trabajador oficial frente a MEGABÚS S.A.

ARTICULO 57º. VENCIMIENTO DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS. Al vencimiento de la comisión y en los términos señalados en el convenio de comisión de estudios, el comisionado deberá presentar los respectivos soportes y certificaciones que acrediten los estudios adelantados.

ARTICULO 58º. ENCARGO. Ante la falta temporal justificada de un trabajador oficial frente a la labor contratada, esta podrá ser suplida mediante encargo, como adición transitoria al contrato de trabajo vigente de otro trabajador oficial, para asumir total o parcialmente las labores y/o actividades contratadas con el trabajador ausente, desvinculándose o no de las labores y/o actividades propias de su contrato, mediante acuerdo mutuo, si esto le significa al trabajador una mejora temporal de salario y sin que este afecte la antigüedad del vínculo laboral, previo cumplimiento de requisitos mínimos esenciales. Si la situación se presenta frente a una labor o actividad contratada igual o equivalente, MEGABUS S.A. podrá contratar, por el término que dure la situación administrativa presentada, a una persona que reúna las mismas condiciones y requisitos de quien la desempeñaba.

ARTÍCULO 59º. SUSPENSIONES. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al empleador, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo.
2. Por la muerte del empleador, o su incapacidad comprobada, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, por razones técnicas o económicas, en cuanto no se afecten los derechos emanados de contratos a término fijo, siempre que se avise a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura, con antelación no inferior a un mes, mediante carteles fijados en dos sitios visibles del lugar del trabajo, o que se les paguen los salarios de un mes y siempre que además, la reanudación de las labores suspendidas se efectúe, con sustitución de empleador o sin ella, dentro de los ciento veinte días siguientes.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador, o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar en filas su servicio militar obligatorio.
6. Por detención preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o por arrestos correccionales que no excedan de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato de trabajo.
7. Por incapacidad por enfermedad. La suspensión en estos casos podrá ser hasta por ciento veinte días.
8. Por huelga lícita declarada con sujeción a las normas de la ley. (Art. 2.2.30.6.8. Decreto 1083 de 2015).

ARTÍCULO 60º. REANUDACIÓN DE TRABAJOS SUSPENDIDOS. Antes de reanudarse los trabajos suspendidos, en los casos previstos en los numerales primero, segundo y tercero del artículo 2.2.30.6.8 del Decreto 1083 de 2015, el empleador deberá anunciar a los trabajadores, con toda oportunidad, la fecha en que deban iniciarse, por

ARTÍCULO 61º. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. La suspensión de los contratos de trabajo no implica su extinción. Salvo convención en contrario, durante el período correspondiente se suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar los salarios de ese lapso y la de asumir los riesgos que sobrevengan durante la suspensión, excepto el pago del seguro de vida y el auxilio funerario, a que haya lugar de acuerdo con la ley, y las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a enfermedades o accidentes que hayan originado la suspensión. El tiempo durante el cual esté suspendido el contrato de trabajo, podrá ser descontado por el empleador del cómputo de los períodos necesarios para ciertas prestaciones, como vacaciones, auxilios de cesantía y pensiones de jubilación, pero no hará perder el derecho a tales prestaciones. (Artículo 2.2.30.6.10 Decreto 1083 de 2015).

CAPITULO XIV

VACACIONES

ARTÍCULO 62º. DERECHO A LAS VACACIONES. Los trabajadores oficiales de MEGABÚS S.A., que hayan prestado sus servicios durante un año, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Para tal efecto el sábado no se computará como hábil para el personal del área administrativa.

Para los trabajadores Oficiales que realicen turnos en el área de Operaciones, se tendrá en cuenta el sábado como día hábil para efectos de la liquidación de vacaciones.

ARTÍCULO 63º. PERÍODO. Salvo disposición contraria, las vacaciones serán concedidas por el Secretario General, previo visto bueno del Jefe del Área y serán asignados oficiosamente o a petición del interesado, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

ARTÍCULO 64º. INTERRUPCION. Cuando se configure un hecho justificado que interrumpa el disfrute de las vacaciones ya iniciadas, el trabajador beneficiado tendrá derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para la continuidad.

Serán causales de interrupción del disfrute de vacaciones las siguientes:

- a. La necesidad del servicio a juicio de la administración de MEGABÚS S.A.;

- b. La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con el certificado médico expedido por la entidad competente a la cual este afiliado el trabajador;
- c. La incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior;
- d. El otorgamiento de una comisión.

PARAGRAFO. El tiempo de las vacaciones interrumpidas podrán ser reanudado por el trabajador oficial mediante concertación con la Secretaría General y el Jefe inmediato.

ARTÍCULO 65º. COMPESACION DE VACACIONES EN DINERO. En términos generales, no se autorizará la compensación de vacaciones en dinero; sin embargo, cuando el Gerente General de MEGABÚS S.A. o su delegado, lo considere necesario, exclusivamente para evitar perjuicios en el servicio público, podrá autorizar la compensación en dinero por el valor de las vacaciones de máximo un (1) periodo.

PARAGRAFO. Cuando el trabajador quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas, tendrá derecho a que, en la liquidación respectiva se incluya la compensación en dinero de estas, a título de indemnización por no disfrute, tomando como base de la compensación el último salario devengado, sin que ello implique continuidad en el servicio.

ARTÍCULO 66º. APLAZAMIENTO DE LAS VACACIONES. Las vacaciones solo se podrán aplazar por necesidades del servicio, calificadas por el jefe inmediato, con visto bueno del Secretario General y el Gerente General de MEGABUS S.A. El aplazamiento se otorgará mediante resolución motivada del Gerente General o del funcionario en quien delegue tal facultad señalando la fecha tentativa para su disfrute, la cual puede ser modificada hasta tanto persista la situación que las originó sin que sea permitido la acumulación de tres (3) periodos de vacaciones. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de su prescripción.

ARTÍCULO 67º. ACUMULACION DE VACACIONES. En concordancia con las disposiciones de ley, sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos (2) periodos, por necesidades del servicio. Cuando no se programe, autorice o se solicite por el trabajador ~~realice solicitud~~ el disfrute del periodo legal de vacaciones, el derecho a disfrutarlas o percibir la compensación correspondiente, prescribe en tres (3) años.

CAPITULO XV

VIATICOS Y GASTOS DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 68º. VIÁTICOS. Cuando el trabajador oficial por una comisión de servicios requiera desplazarse a un lugar diferente de su sede habitual de trabajo, MEGABÚS S.A. podrá sufragar los gastos de alojamiento, alimentación y transporte, reconociendo viáticos, mediante reglamentación especial que el Gerente General adopte al respecto, en consideración de la complejidad, responsabilidad y régimen salarial de quien reciba el beneficio

ARTÍCULO 69º. ESCALA DE VIÁTICOS. En desarrollo de las normas generales MEGABÚS S.A. pagará el cien por ciento (100%) de la tarifa plena diaria de viáticos, cuando el trabajador se desplace y requiera pernoctar en comisión de servicios fuera de su sede habitual de trabajo a ciudades capitales y ciudades de otros departamentos, conforme a lo señalado en el reglamento que se adopte.

Cuando no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, se pagará el cincuenta por ciento (50%) de la tarifa plena diaria de viáticos; pero si se configurara una situación de fuerza mayor o caso fortuito comprobados, validada por el jefe inmediato, y el trabajador no puede regresar y deba pernoctar, se le pagara el cincuenta por ciento (50%) adicional de la tarifa diaria de viáticos.

ARTÍCULO 70º. GASTOS DE TRANSPORTE. Es el reconocimiento económico por concepto de transporte aéreo, terrestre intermunicipal o urbano, fluvial, marítimo, impuestos, tasas aeroportuarias, otorgados a los trabajadores en comisión de servicios.

Cuando el desplazamiento implique utilizar transporte aéreo, MEGABÚS S.A., gestionará la compra de tiquetes de forma directa y en caso de transporte terrestre intermunicipal o urbano, fluvial o marítimo, al comisionado se le reconocerá un valor estimado que se girará simultáneamente con los viáticos, debiendo este, luego de la comisión y en un plazo máximo de cinco (5) días solicitar su legalización mediante oficio, dirigido al Gerente General, indicando, los datos personales de identificación del comisionado, adjuntando los respectivos soportes del caso (tiquete, pasaje o factura), debiendo reintegrar el excedente que resultare.

ARTÍCULO 71º. LEGALIZACIÓN DE VIÁTICOS Y GASTOS DE TRANSPORTE. Deberá legalizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la comisión, los dineros pagados para viáticos y gastos de transporte, ante el ordenador del gasto y con la presentación del respectivo certificado de asistencia y legalización de la comisión, donde se evidencie el lugar de desarrollo de la comisión y el tiempo de permanencia, adjuntando los respectivos soportes del caso (tiquete, pasaje o factura).

Adicionalmente, el trabajador deberá hacer un informe de cumplimiento que brinde detalles de la comisión de servicios en los tres (3) días hábiles siguientes a la terminación de la comisión ante el jefe inmediato.

PARAGRAFO. Si el trabajador tiene pendiente legalizar viáticos o gastos de transporte anteriores no se concederá nuevas comisiones sin perjuicio de las responsabilidades contractuales, disciplinarias, fiscales o de otra índole.

CAPITULO XVI

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MEDICO Y RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 72º. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. MEGABÚS S.A., ha implementado el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, señalado en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 13 febrero de 2019 del Ministerio de Trabajo, así como las demás normas concordantes.

ARTÍCULO 73º. AFILIACION AL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL. Los trabajadores que se vinculen con MEGABÚS S.A., deben encontrarse afiliados al régimen de seguridad social en salud y pensiones, en los términos establecidos en la ley 100 de 1993, 797 de 2003 y las demás normas que las modifiquen y desarrollen.

MEGABÚS S.A., velará por la salud y seguridad social integral de los trabajadores, así mismo, deberá garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, de conformidad con las disposiciones que regulan el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral de los trabajadores como lo dispone la ley 1562 de 2012 en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 74º. PRESTACIÓN DEL SERVICIO MEDICO. La prestación del servicio médico estará a cargo de la E.P.S. en la cual se encuentre afiliado el trabajador o por la ARL según sea el caso.

ARTÍCULO 75º. OBLIGACIONES DE MEGABÚS S.A. Será responsable de:

- a. La afiliación y pago de la totalidad de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores a su servicio.
- b. El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión de sus trabajadores en la proporción del aporte patronal.
- c. Trasladar la totalidad del monto de las cotizaciones de empleador y trabajador a las entidades administradoras de seguridad social en salud y pensión, en los plazos correspondientes.
- d. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y del ambiente de trabajo.
- e. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa y procurar su financiación.
- f. Notificar a la ARL dentro de las siguientes 48 horas la ocurrencia de un **accidente** o incidente, así como las enfermedades laborales diagnosticadas.
- g. Conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- h. Conformar el comité de convivencia laboral.
- i. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su servicio en materia de riesgos laborales.
- j. Informar a las entidades administrativas de seguridad social correspondientes, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, vinculaciones y retiros.

ARTÍCULO 76º. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE MEGABÚS S.A. Serán obligaciones para los trabajadores las siguientes:

- a. Acatar y cumplir todas las Normas, procedimientos, Políticas y disposiciones establecidas por MEGABUS S.A.
- b. Participar activamente en la continua identificación de peligros y riesgos.

- c. Reportar a su jefe inmediato dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes la ocurrencia de un **accidente** o incidente laboral.
- d. Reportar las condiciones inseguras evidenciadas.
- e. Participar en todas las actividades de seguridad y Salud en el trabajo establecidas por MEGABUS S.A.
- f. Conocer y participar en las actividades de respuesta en situaciones de emergencia
- g. Usar de manera obligatoria y correcta los elementos de protección personal cuando la tarea a desarrollar lo requiera (personal de mantenimiento, auxiliares de plataforma)
- h. Cuidado integral de su salud y suministrar información clara, veraz, y completa sobre su estado de salud.
- i. Mantener actualizada la matriz de servidores públicos que lleva la SECRETARIA GENERAL.
- j. Procurar el cuidado integral de su salud utilizando los elementos de bioseguridad que sea propio de cada ocasión.
- k. Cumplir con las normas, reglamentos o instrucciones del programa de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo establecidos por MEGABÚS S.A.
- l. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
- m. Seguir los procesos y procedimientos indicados para el desarrollo de las actividades contractuales.

ARTÍCULO 77º. AVISO DE ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN Y LABORAL. El trabajador deberá comunicar de forma inmediata ya sea por él mismo o interpuesta la ocurrencia de los eventos inherentes a las actividades contractuales o enfermedad Laboral a los jefes inmediatos. Se realizará el seguimiento al tratamiento indicado por la EPS o ARL según sea el caso.

Las incapacidades que resulten de los tratamientos médicos originados por la EPS o ARL, deberán ser reportadas de manera inmediata al jefe directo o a quien corresponda.

Si el trabajador no da aviso de forma inmediata o no se somete al examen médico ordenado, su inasistencia a trabajar se tendrá como injustificada.

PARAGRAFO. Cuando el trabajador omita su obligación de dar aviso oportuno de la situación o de someterse al examen médico correspondiente; MEGABÚS S.A. no responderá por la gravedad o deterioro de las lesiones o perturbaciones causadas por enfermedad o accidente.

ARTÍCULO 78º. TRATAMIENTO. Los trabajadores que tengan situaciones de salud en tratamiento deben someterse a las instrucciones que prescriba u ordene el médico tratante, así como los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene MEGABÚS S.A., en determinados casos.

El trabajador que se niegue sin mediar la causa justa a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

ARTÍCULO 79º. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 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 de los riesgos laborales en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El trabajador tendrá que acatar las normas, instrucciones, procedimientos, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de MEGABÚS S.A., de no cumplirlo, facultarán a MEGABÚS S.A. para decretar la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa

ARTÍCULO 80º. ACCIDENTES. En caso de accidente de trabajo, graves o mortales se prestarán los primeros auxilios por parte de la brigada de emergencias, el trabajador o por interpuesta persona lo comunicara inmediatamente al jefe de área o quien corresponda, el mismo informara a MEGABÚS S.A., quien comunicara inmediatamente a la ARL la ocurrencia del accidente y/o incidente para recibir las indicaciones de los centros médicos autorizados para la prestación de la asistencia médica y quienes tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para intervenir o reducir el riesgo al mínimo las consecuencias del accidente.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa será informado a la entidad administradora de riesgos laborales.

ARTÍCULO 81º. COMUNICACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE.

Absolutamente todo accidente sin excepción debe ser comunicado a MEGABÚS S.A., por leve o insignificante que parezca, lo anterior para que MEGABÚS S.A. tenga la trazabilidad y prever la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigente, indicara las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 82º. LEGISLACION APLICABLE. Lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto MEGABÚS S.A. como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales establecidas en el código sustantivo del trabajo, en la ley 776 del 17 de diciembre de 2002, el Decreto 1072 de 2015, Decreto 472 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 y las demás que con tal fin se establezcan modifiquen o adicionen.

CAPÍTULO XVII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 83º. DESTINATARIOS DEL REGIMEN DISCIPLINARIO. Los trabajadores oficiales de MEGABÚS S.A., son destinatarios del régimen disciplinario y están sometidos a las normas provistas por el código único disciplinario establecido en la ley 734 de 2002 la cual tendrá vigencia hasta el 29 de marzo de 2022, fecha en la cual entrara a regir la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continuara vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023> de conformidad con lo establecido en el artículo 265 de la misma, por lo cual se entenderá que a partir de tal fecha la norma aplicable será la Ley 1952 de 2019 y demás normas concordantes, y aquellas que la reglamenten o modifiquen.

ARTÍCULO 84º. COMPETENCIA PARA LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA Y EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. La competencia para la investigación y el control disciplinario interno corresponde a la Secretaría General, asegurando que las etapas de instrucción e investigación se adelanten por funcionario diferente al que le corresponde la etapa de juzgamiento. La segunda instancia corresponde a la Gerencia General.

ARTÍCULO 85º. SUSPENSIÓN EXCEPCIONAL DEL CONTRATO DE TRABAJO. El vínculo laboral con MEGABÚS S.A., quedara, excepcionalmente, suspendido por orden de autoridad administrativa y/o judicial.

CAPITULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 86º. TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS.

MEGABÚS S.A. diseñará mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral instituyendo actividades tendientes a generar conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas sin dejar de lado el elemento esencial que configura estos aspectos formales de la relación laboral como lo es la remuneración, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente de la empresa y protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 87º. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.

En concordancia con el anterior artículo, MEGABÚS S.A. ha previsto los siguientes mecanismos de prevención de presuntas actuaciones de acoso laboral:

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 dialogo, 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 facilite 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 hubiera 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 afecte la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

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

ARTICULO 88°. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para la solución de las conductas consideradas, presuntamente, como acoso laboral, MEGABÚS S.A. cuenta con un Comité de Convivencia Laboral que se encargará del análisis, evaluación y solución conforme la ley, de las quejas que presentare el trabajador que se considere objeto de alguna presunta modalidad de acoso laboral, lo cual será evaluada y se resolverá conforme al procedimiento interno, que se adelantará conforme a lo previsto en el presente reglamento de trabajo y las resoluciones nos. 652 de 2012 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo así:

a) MEGABÚS S.A. tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros con sus respectivos suplentes: dos (2) representantes de la alta gerencia y dos (2) de los trabajadores que serán elegidos directamente por estos mediante votación secreta y escrutinio público. Comité que sesionará bajo la presidencia de uno de los miembros.

El periodo legal de cada uno de los miembros será de dos (2) años contados a partir de la conformación del comité. El comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses o extraordinariamente cuando determinadas actuaciones propias de las funciones de comité lo hagan necesario o aconsejable.

El Comité de Convivencia Laboral sesionará con la mitad más uno de los miembros y bajo la presidencia de uno de sus integrantes, quien será elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros y cumplirá las siguientes funciones

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la gerencia general de MEGABÚS S.A. las recomendaciones aprobadas en el comité.

4. Gestionar ante la gerencia general de MEGABÚS S.A., los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

Este comité tendrá un secretario elegido de entre sus miembros por mutuo acuerdo quien tendrá las funciones particularmente detalladas en el artículo 8 de la resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo en orden a recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito por presunto acoso laboral junto con las pruebas que se tengan al respecto, con el fin de convocar a los miembros; citar individualmente cada una de las partes involucradas en las quejas con el fin de escucharlos sobre los hechos que dieron lugar a las mismas y establecer compromisos de convivencia.

El Secretario estará obligado a levantar las actas respectivas del debate y decisión sobre las quejas presentadas, llevar el archivo, conservar la documentación soporte, velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información recaudada, enviar las comunicaciones respectivas con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la empresa y 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 Gerencia General.

- b) El comité de convivencia laboral tendrá como finalidad la ejecución de las funciones detalladas en el artículo 6º de la resolución 652 de 2012 del ministerio del trabajo en orden a:
 1. Evaluar, en cualquier tiempo y cuando se haga aconsejable, la vida laboral de la empresa, en el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

5. Hacer las sugerencias que consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo con competencia en el lugar de los hechos o la personería o defensoría del pueblo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores que se encuentren reguladas al interior de la entidad mediante los reglamentos correspondientes.
- c) Este comité se reunirá, por lo menos, cada tres (3) meses.
- d) **Procedimiento para la evaluación de las quejas sobre presunto “Acoso Laboral”**. Recibidas las solicitudes sobre posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, al trabajador que presentó la queja, para que se ratifique sobre los hechos expuestos y mencione las pruebas que posea; a la persona acusada de la conducta de acoso laboral o de hostigamiento laboral para que de las explicaciones a que haya lugar. Si el trabajador no se ratifica o retira la queja, se dejará constancia de este hecho por parte del comité en la respectiva acta.
- e) El comité procurará construir con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensable y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- f) Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Ministerio Público para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley.
- g) 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 XIX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 89º. INCORPORACION DE NORMAS. El presente reglamento incorpora las disposiciones legales vigentes y las prestaciones legales aplicables a la Sociedad MEGABÚS S.A., en su condición de empresa con naturaleza de Sociedad Pública por Acciones, de la especie de anónimas, que se rige por el régimen de Empresa Industrial y Comercial del Estado. Toda modificación en ellas en cualquier sentido reformará en lo pertinente a este reglamento.

ARTÍCULO 90º. CLAUSULAS INEFICACES. No se producirán efectos las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPITULO XX

OBJECIONES Y PUBLICACIONES

ARTICULO 91º. OBJECIONES. MEGABÚS S.A., hará la publicación en la página WEB [Megabus - Transparencia](#) y en cartelera del presente reglamento interno de trabajo y, mediante circular interna, informará de su contenido a los trabajadores oficiales. A partir de esta publicación entrará en vigencia y aplicación este reglamento.

Si hubiere organización sindical, los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a MEGABÚS S.A. dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112, 113 del código sustantivo del trabajo.

Si no hubiere acuerdo el Inspector del Trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará a la entidad realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales la empresa MEGABÚS S.A. realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 92º. PUBLICACIONES. Una vez surtido el plazo máximo que obliga el artículo anterior, MEGABÚS S.A. publicará el Reglamento Interno de Trabajo, en las principales estaciones e intercambiadores del sistema MEGABÚS – MEGACABLE.

CAPITULO XXI

VIGENCIA

ARTICULO 93º. VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO. La vigencia de este reglamento iniciará desde la publicación de que trata el artículo 92 de la presente resolución.

El presente acto administrativo deroga totalmente lo dispuesto en la Resolución No. 085 de 11 de octubre de 2005. MEGABÚS S.A.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE, Y CUMPLASE

DARIO FERNANDO ACOSTA CHAMORRO
Gerente General

Proyectó:	M.B.A Juan Alejandro Marulanda Muñoz -	CPSPE No. 07 de 2022
Revisó:	Mauricio Trujillo Restrepo -	Secretario General
	Diego Luis Arbeláez Urrea -	Asesor Jurídica
	Antonio José Mejía Ruiz -	Jefe Control Interno
	Alejandro Hurtado Gómez -	Coordinador SST MEGACABLE
	Juan Carlos Toro -	CPSPE /2022
	Juan Carlos Triviño -	CPSPE /2022
	s.S.T Adriana Martínez Jaramillo -	CPSP No. / 2022

