

REGLAMENTO INTERNO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el reglamento interno de trabajo establecido por la empresa AUTOBOG S.A.S con domicilio en la Avenida Carrera 19 # 103-53 de la ciudad de Bogotá, agencias y sucursales en Colombia.

Se establece para todos sus proyectos actuales o futuros y a sus disposiciones se someterán tanto AUTOBOG S.A.S como a todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que celebre AUTOBOG S.A.S con sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario. En consecuencia, AUTOBOG S.A.S y todos sus trabajadores están obligados al cumplimiento de sus deberes legales, contractuales y del presente reglamento.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo AUTOBOG S.A.S debe acompañar su hoja de vida de los siguientes documentos:

- Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía legible y ampliada.
- Hoja de vida actualizada
- Fotocopia del Diploma y del Acta de Grado de los estudios realizados (Bachillerato, Técnicos, Tecnólogos, Universitarios, Especialización y todos aquellos certificados que tengan relación con el desarrollo de sus competencias) y si actualmente está estudiando el Certificado de estudios.
- Referencias familiares y personales.
- Fotocopia de las Certificaciones Laborales de las entidades donde haya trabajado, especificando cargo, fecha de ingreso, fecha de retiro, salario.
- Certificación de Afiliación expedida por su Fondo de Pensiones (A.F.P.).
- Certificación de Afiliación a la Entidad Promotora de Salud (E.P.S).
- Fotocopia del Pasado Judicial Vigente y/o Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación.
- Participar en el proceso de selección definido por AUTOBOG S.A.S.
- Licencia de conducción vigente (Si el rol lo requiere)

PARÁGRAFO: Cuando se hayan completado los requisitos anteriores, AUTOBOG S.A.S, decidirá autónomamente, si es o no el caso de admitir al aspirante.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante AUTOBOG S.A.S podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.)

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 5. 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 entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los

servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III

HORARIOS DE TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO

ARTÍCULO 8. Los horarios de entrada y salida de los trabajadores de AUTOBOG S.A.S, se ajustarán a las diversas necesidades de los servicios que se encuentra obligada a prestar de conformidad con su objeto social y se ceñirá a la jornada establecida.

Los turnos y horarios de entrada y salida de los trabajadores de planta, se ajustarán a los horarios de atención a los clientes, existiendo dentro de este lapso variedad de horarios, sin exceder la jornada máxima legal de conformidad a la Ley 2101 de 2021, la cual reduce gradualmente la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales.

La jornada laboral del personal de planta establecido es:

LUNES A JUEVES		
CIUDAD	SEDE	HORARIO
BOGOTA	SEDE NORTE	09:00 AM - 05:00 PM
BOGOTA	SEDE EDEN	10:00 AM - 07:00 PM
PEREIRA	CC LA 14	9:00 AM - 05:00 PM
VIERNES Y SABADOS		
CIUDAD	SEDE	HORARIO
BOGOTA	EL EDEN	10:00 AM - 07:00 PM
BOGOTÁ	SEDE NORTE	9:00 AM - 06:00 PM
PEREIRA	CC LA 14	9:00 AM - 06:00 PM
DOMINGOS Y FESTIVOS		
CIUDAD	SEDE	HORARIO
BOGOTA	EL EDEN	10:00 AM - 07:00 PM
BOGOTÁ	SEDE NORTE	NO HAY SERVICIO
PEREIRA	CC LA 14	NO HAY SERVICIO

Hora de Descanso (Almuerzo): Una (1) hora comprendida entre las 12:00M y 2:00PM.

En las dependencias de AUTOBOG S.A.S, donde existen cargos que requieren permanente atención a los clientes, discrecionalmente se continuarán otorgando descansos especiales hasta un máximo de quince (15) minutos.

PARÁGRAFO PRIMERO: No estarán sujetos a la jornada máxima legal los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, conforme a la definición del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. En estos casos, AUTOBOG S.A.S., justifica documentalmente la naturaleza directiva o de manejo de estos cargos. No obstante, se garantizarán los descansos, tiempos de recuperación y la remuneración proporcional al servicio prestado, en observancia de los principios constitucionales y de la Ley 2466 de 2025

ARTÍCULO 9°. TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO

1. Se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las nueve de la noche (9:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.), y por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) 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.

PARÁGRAFO. AUTOBOG S.A.S. podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2351 de 1965, la Ley 2101 de 2021 y las normas complementarias, siempre que se respeten los descansos compensatorios y la jornada máxima legal vigente de cuarenta y dos (42) horas semanales.

PARÁGRAFO: AUTOBOG S.A.S., podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 10: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario a final de mes.

CAPÍTULO IV

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 11: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).
2. El trabajo realizado en domingos y festivos se remunera con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, conforme al siguiente esquema gradual:
 - A partir del **1 de julio de 2025**: el recargo será del **80%**.
 - A partir del **1 de julio de 2026**: el recargo será del **90%**.
 - A partir del **1 de julio de 2027**: el recargo será del **100%**.

Este esquema corresponde a la aplicación gradual del nuevo régimen de recargos dominicales y festivos establecido en la Ley 2466 de 2025. La empresa podrá adoptar este esquema progresivo conforme lo autoriza la normatividad vigente y lo comunicará formalmente mediante circular interna, la cual hará parte integral del presente reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de los servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO TERCERO: Trabajo dominical y festivo: Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, AUTOBOG S.A.S debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.)

ARTÍCULO 12. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 13. AUTOBOG S.A.S 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 o por disposición de AUTOBOG S.A.S. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

ARTÍCULO 14. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltar al trabajo (Artículo 2 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

ARTÍCULO 15. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo anterior. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio o remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 16. El descanso compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1. El día después del dominical
2. un día laboral de lunes a jueves.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por AUTOBOG S.A.S, 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, AUTOBOG S.A.S tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. El empleador puede autorizar que se paguen las vacaciones, en dinero, hasta la mitad de ellas al trabajador. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 21. El trabajador gozará anualmente, por lo menos de siete (7) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o personal de dirección, confianza y manejo.

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

ARTÍCULO 23. AUTOBOG S.A.S llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTÍCULO 24. AUTOBOG S.A.S concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico correspondiente, para cumplir citaciones judiciales, para obtener documentos de identificación personal y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que se avise con la debida oportunidad a AUTOBOG S.A.S. o a sus representantes, y que en los dos últimos casos, el número de trabajadores ausentes no sea tal que afecte el funcionamiento regular de la empresa.

La concesión de los permisos anteriormente mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso podrá ser anterior o posterior al hecho, según lo permitan las circunstancias. AUTOBOG S.A.S podrá conceder, de manera discrecional y previo análisis del hecho, hasta tres (3) días hábiles por calamidad doméstica, sin que se entienda como un derecho automático.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso podrá darse hasta con un (1) día de anticipación. El permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) de los trabajadores, salvo autorización especial, para evitar afectación del servicio.

3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico, citaciones judiciales y trámites de identificación personal), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario, y a excepción del caso de servicios médicos urgentes o inaplazables, se deberá presentar soporte justificativo del trámite o la cita.

4. En cumplimiento de la ley que establece la Licencia por Luto, AUTOBOG S.A.S concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, contados desde la ocurrencia del hecho, cualquiera sea su modalidad de vinculación laboral.

PARÁGRAFO

En cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Ley 2466 de 2025, AUTOBOG S.A.S. también reconoce como licencias remuneradas obligatorias las siguientes:

- Citas médicas urgentes y con especialistas, incluyendo terapias ordenadas por EPS o ARL.
- Acompañamiento escolar obligatorio como acudiente legal, debidamente justificado mediante citación oficial del centro educativo.
- Citaciones judiciales en las que el trabajador deba presentarse personalmente, en calidad de parte o testigo.

Estas licencias se otorgan bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador deberá reportar el agendamiento tan pronto tenga conocimiento de la cita o requerimiento, con el fin de ajustar los procesos internos sin afectar la operación.
- Al terminar el objeto del permiso, el trabajador deberá retornar a su jornada habitual, salvo contraindicación médica o impedimento legal justificado.
- El trabajador deberá presentar soporte físico o digital que contenga la fecha, hora de ingreso y salida correspondiente.

PARIENTES DEL TRABAJADOR CUYO FALLECIMIENTO OTORGA EL DERECHO.

1. Cónyuge o compañera permanente
2. Hijo, Padre, Madre primer Grado de Consanguinidad.
3. Nietos, Abuelos, Hermanos segundo Grado de Consanguinidad. Suegros, Hijastros Primer Grado de Afinidad
4. Padre Adoptante – Hijo Adoptivo primer Grado Civil.

El trabajador deberá demostrar el fallecimiento mediante la presentación del Registro de Defunción, y demás documentos que el Empleador solicite con el fin de verificar el parentesco con la persona fallecida dentro de los 10 días siguientes a la ocurrencia del hecho. y no se otorgará la licencia por luto en fechas distintas a la ocurrencia del hecho y por ende se perderá el derecho. Los trabajadores de AUTOBOG S.A.S, podrán hacer uso de la “Licencia de Paternidad”, consistente en el disfrute de dos (02) semanas remuneradas y/o proporcional a las semanas cotizadas de acuerdo a lo reconocido por parte de la EPS, a partir de la fecha de nacimiento de su hijo.

La Licencia Paternidad sólo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, sin importar la condición o vínculo legal o jurídico del padre respecto de la madre. El único soporte válido para el otorgamiento de la Licencia remunerada de Paternidad es el Registro Civil de nacimiento, el cual el trabajador deberá presentar a AUTOBOG S.A.S, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor junto con la incapacidad expedida por la EPS.

Las autorizaciones para otorgar permisos o licencias, se harán conforme a los poderes de aprobación contemplados en las normas y procedimientos de AUTOBOG S.A.S.

ARTÍCULO 25. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El incumplimiento de esta obligación, se considerará una falta grave a sus obligaciones laborales.

CAPITULO V

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

ARTÍCULO 26. Períodos de Pago: AUTOBOG S.A.S. pagará los sueldos mensualmente directamente al trabajador o las personas que él autorice por escrito, sin perjuicio que de manera unilateral el empleador cambie la periodicidad de pago de conformidad al Artículo 134 CST.

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 (Artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO VI

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ARTÍCULO 40.

Es obligación de AUTOBOG S.A.S. velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 27. Todo trabajador podrá reportar condiciones de riesgo o situaciones inseguras ante su jefe inmediato, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el área de SST.

El reporte podrá hacerse verbalmente y por escrito, o a través de los canales digitales dispuestos.

Una vez recibido el reporte, el área de SST deberá:

1. Registrar el evento o condición.
2. Evaluar el riesgo en un plazo máximo de 48 horas.



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

3. Proponer y documentar el plan de acción.
4. Ejecutar medidas inmediatas si el riesgo es alto.
5. Monitorear y cerrar el caso con seguimiento técnico o capacitación, si aplica.

ARTÍCULO 28. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo o tenga una alteración en su salud, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO: En caso de accidente de trabajo, enfermedad común o profesional, que impidan que el trabajador preste efectivamente el servicio, los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad para trabajar expedidos por la EPS o la ARL, junto con el anexo de la epicrisis, dentro de los tres (3) días siguientes al inicio de la incapacidad, los cuales deberán entregar a AUTOBOG S.A.S. de manera personal o por interpuesta persona. Es pertinente aclarar que los documentos mencionados (Incapacidad y epicrisis) son los únicos aceptados por AUTOBOG S.A.S. para justificar la ausencia.

ARTÍCULO 29. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene AUTOBOG S.A.S. o establecidas en las instalaciones de la empresa cliente.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores con condición médica especial al igual que aquellos que sean reintegrados por decisión judicial, deberán someterse a las disposiciones que el área de medicina laboral de AUTOBOG S.A.S. considere pertinente a fin de lograr un seguimiento efectivo a su proceso de rehabilitación. Igualmente se encuentra obligados a hacer entrega al área de medicina laboral de copia de todos los soportes médicos que le sean entregados por el médico o entidad tratante a los cuales se les dará el tratamiento de documentación confidencial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de AUTOBOG S.A.S., que le hayan comunicado por escrito, facultan a AUTOBOG S.A.S. para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 30. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando por escrito el accidente de trabajo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la A.R.L, dentro de los dos días siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 31. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo deberá comunicar inmediatamente al jefe Inmediato, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, reportando por escrito el accidente de trabajo, según las disposiciones legales vigentes, la omisión de la notificación oportuna constituye una falta grave a las obligaciones del trabajador.

ARTÍCULO 32. AUTOBOG S.A.S., no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá a la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 33. AUTOBOG S.A.S. llevarán estadísticas y matrices de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, determinando en todo caso, la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida, generando planes de acción.

ARTÍCULO 34. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto AUTOBOG S.A.S. como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ABUSO DEL DERECHO: Los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad o tengan alguna condición especial de salud y abusen del derecho de conformidad al numeral 11 Resolución 3050 de 2022, AUTOBOG S.A.S. procederá a realizar la respectiva denuncia a las entidades competentes e iniciar el debido proceso disciplinario.

CAPITULO VII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 35. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

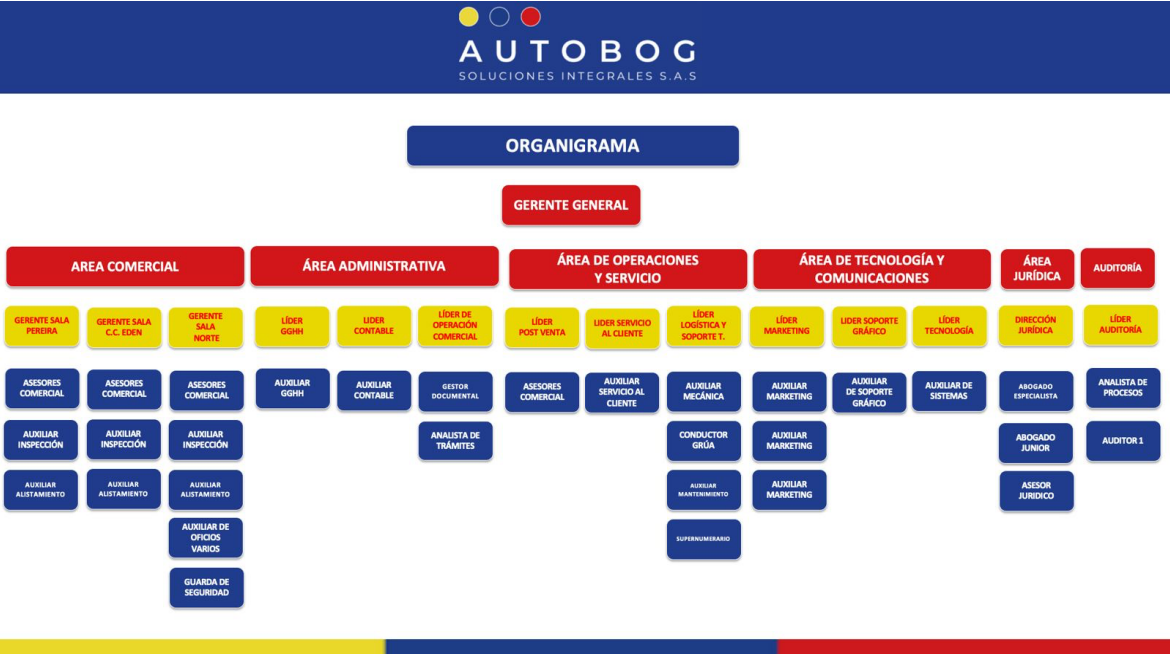
- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de AUTOBOG S.A.S.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, moderada y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos para el logro de los objetivos de AUTOBOG S.A.S
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- j. Comunicar de manera oportuna al empleador cualquier observación, situación o hecho que, a juicio del trabajador, pueda contribuir a prevenir daños, perjuicios o afectaciones a la empresa.
- k. Cumplir de manera estricta las normas, instrucciones y procedimientos establecidos para la prevención de riesgos laborales y enfermedades de origen ocupacional.
- l. Cumplir con las recomendaciones y/o restricciones ocupaciones laboral y extra laboralmente.

CAPITULO VIII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 36. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

PARÁGRAFO: Los cargos mencionados y aquellos cargos de jefaturas equivalentes en la estructura organizacional de la Empresa, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores.



CAPITULO IX

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA AUTOBOG S.A.S Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 37. Los trabajadores deberán abstenerse de publicar en redes sociales personales cualquier contenido que afecte la imagen, la reputación o el ambiente laboral de AUTOBOG S.A.S., sus directivos, compañeros o clientes.

Queda estrictamente prohibido divulgar información confidencial, realizar comentarios injuriosos o publicaciones que contengan lenguaje ofensivo relacionado con la empresa.

Toda publicación institucional con imagen del trabajador requerirá la autorización expresa, la cual se encuentra regulada en el documento de **Autorización de Uso de Imagen y Canales Sociales** suscrito con el contrato laboral.

Las metas, indicadores de desempeño (KPI) y resultados definidos en el contrato de trabajo y en el documento “Otrosí de Metas y Objetivos”, hacen parte integral del vínculo laboral. Su incumplimiento reiterado, injustificado o sin mejora después del plan de retroalimentación podrá ser considerado como falta grave conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del presente reglamento.

ARTÍCULO 38. Son obligaciones especiales de AUTOBOG S.A.S.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto la dependencia mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Facilitar mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

5. Establecer por escrito una Política de seguridad y salud en el trabajo.

6. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de conformidad a lo establecido en el decreto 1443 de 2014.

7. Escoger y capacitar a los representantes de los comités de seguridad y salud en el trabajo.

8. Asignar y comunicar las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

9. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo SGSST.

10. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el cumplimiento del SGSST.

11. Cumplir con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

12. Hacer efectiva la participación de los trabajadores y sus representantes ante los comités de seguridad y salud en el trabajo (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, comité de convivencia laboral, comité de investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales).

13. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante los Comités de seguridad y salud en el trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST.

14. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al SGSST.

15. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

16. Integrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

17. Elaborar una matriz legal con las normas vigentes relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

18. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

19. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

20. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VI de este Reglamento.

21. 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 retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

22. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, que ordena la ley.

23. Estructurar una política de acompañamiento a trabajadores en situación o condición de

discapacidad.

24. Generar unas funciones de discapacidad para los trabajadores reincorporados al trabajo, para que sean reubicados laboralmente las cuales deben ser socializados a los trabajadores con el compromiso de cumplimiento por parte de los trabajadores en tal situación.

25. Reubicar a los trabajadores discapacitados teniendo en cuenta los perfiles de discapacidad, puesto de trabajo y empleado.

26. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de que la lactancia supere los 6 meses del menor, la trabajadora deberá remitir un certificado por parte del médico pediatra cada dos meses donde confirme que él bebe sigue lactando.

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

ARTÍCULO 39. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. El trabajador debe ejecutar personalmente las labores asignadas, conforme a los términos establecidos en su contrato y en las disposiciones de este manual. Así mismo, debe acatar las órdenes e instrucciones que le sean impartidas por la empresa o por sus representantes, respetando el orden jerárquico previamente definido dentro de la organización.

2. Realizar únicamente las tareas para las cuales está capacitado y entrenado, si desconoce cómo realizar la tarea de manera segura, solicitar al jefe inmediato o supervisor, instrucciones adicionales.

3. 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.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

6. El trabajador debe informar de manera oportuna a la empresa cualquier observación, situación o hecho que, a su juicio, pueda contribuir a prevenir daños, perjuicios o afectaciones a los intereses, procesos o recursos de la organización. Esta comunicación oportuna es fundamental para el mejoramiento continuo y la prevención de riesgos.

7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas 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 profesionales.

9. Reportar todo accidente de trabajo, por leve que sea, informando inmediatamente al inspector de seguridad y al coordinador SST, a quien haga sus veces y a su jefe inmediato.

10. Informar toda condición insegura que observe en su lugar de trabajo a su jefe inmediato, a un miembro del comité paritario o al encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. Utilizar adecuadamente el equipo de protección personal suministrado por la empresa.

12. Procurar el cuidado integral de su salud.

13. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

14. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de trabajo.

15. Registrar en las oficinas de la empresa la dirección de su domicilio y dar aviso oportuno a cualquier cambio que ocurra.

16. Recibir y tratar con la mayor cortesía, atención e interés a toda persona que encuentre en las instalaciones de la empresa.

17. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.

18. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

Empleador toda su capacidad normal de trabajo.

19. Cumplir estrictamente la jornada máxima legal de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.

20. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.

21. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución normal de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete, por parte del Empleador, lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.

22. Marcar por sí mismo el ingreso que se establezca, tanto a las horas de entrada y de salida de la empresa, como en los turnos de alimentación. Fuera de los horarios regulares, deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la empresa, firmada por el jefe del área respectiva y por el área de gestión humana

23. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.

24. Reportar e informar inmediatamente al jefe directo cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la empresa.

25. Cumplir los procedimientos internos y las políticas de control y seguridad de la información.

26. Administrar de manera responsable las cuentas y claves de acceso asignadas para el uso de los diferentes servicios y aplicativos en desarrollo de sus actividades laborales.

27. Notificar inmediatamente al líder de área, cualquier uso no autorizado de sus cuentas y/o usuarios creados en las plataformas de la Organización o cualquier intrusión de seguridad conocida.

28. Utilizar los servicios tecnológicos suministrados por la organización, únicamente con fines institucionales.

29. Velar por la integridad, confidencialidad, disponibilidad y confiabilidad de la información de la organización, en cualquier formato, especialmente si dicha información está protegida por reserva legal, o ha sido clasificada como confidencial.

30. Conocer que todos los datos que se crean y manipulan en los sistemas, aplicaciones y cualquier medio de procesamiento electrónico, durante el desarrollo normal de las actividades laborales, es de propiedad exclusiva de la empresa.

31. Responsabilizarse del manejo de las contraseñas que le son asignadas, las cuales son de manejo exclusivo e intransferible por cada usuario.

32. Garantizar que las comunicaciones institucionales sean únicamente a través de las cuentas de correo electrónicas corporativas asignadas, siendo el usuario el responsable del contenido de los mensajes enviados.

33. Reportar e informar en forma amplia y de inmediato a la Gerencia o superiores inmediatos, sobre cualquier acto indecente, inmoral, o de mal fe de que tenga conocimiento y que afecte a la empresa, al personal o a terceros.

34. Comunicar de forma inmediata a los superiores, ya sea el jefe inmediato, el jefe de planta o al que la empresa designe, cualquier accidente sufrido durante el trabajo.

35. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que de los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho.

36. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la empresa que conozcan por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

37. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de la empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta, y evitando hacer o propiciar cualquier competencia entre ellas.



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

38. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.
39. Responder a la empresa por los daños que le llegare a causar con intención, en bienes de su propiedad o en los de un tercero que deba resarcir la empresa, o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
40. Someterse a los requisitos y registros indicados por la empresa en la forma y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
41. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la empresa dentro o fuera de su recinto.
42. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
43. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
44. Participar de manera activa en los comités de seguridad y salud en el trabajo de la empresa (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
45. Pagar oportunamente en las oficinas del empleador, los préstamos que éste le haya concedido por solicitud del trabajador.
46. Registrar en el área de Contratación y ante la Jefatura de la operación la dirección exacta de su domicilio, así como avisar inmediatamente de cualquier cambio en este aspecto.
47. Usar y utilizar en forma inmediata el carnet y los elementos, uniformes, dotaciones e implementos que le suministre la empresa.
48. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la empresa para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
49. Atender a todas las instrucciones médicas y precauciones que le indiquen en el establecimiento, sección o departamento respectivo, o el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de carteles, circulares, cartas, avisos, etc.
50. Presentar dentro de los dos días siguientes al inicio de una incapacidad, el soporte escrito del médico de la EPS respectiva, donde acredite la duración de la misma.
51. Conforme al orden jerárquico establecido por la empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, etc.
52. Cumplir con el programa de acompañamiento a trabajadores en condición de discapacidad.
53. Cumplir con las funciones de discapacidad socializadas por el empleador.
54. Cumplir con la reubicación laboral de acuerdo a los lineamientos legales.
55. Comunicar de forma veraz las situaciones para las cuales el trabajador solicita a la empresa los permisos respectivos.
56. Los trabajadores con condición médica especial al igual que aquellos que sean reintegrados por decisión judicial, deberán someterse a las disposiciones que el área de medicina laboral de AUTOBOG S.A.S considere pertinente a fin de lograr un seguimiento efectivo a su proceso de rehabilitación. Igualmente se encuentra obligados a hacer entrega al área de medicina laboral de copia de todos los soportes médicos que el sean entregados por el médico o entidad tratante a los cuales se les dará el tratamiento de documentación confidencial y a la aplicación de las pruebas de competencia y conocimientos que les realice el área de Formación y Desarrollo de la AUTOBOG S.A.S.
57. Cumplir el protocolo de vestuario y de imagen de acuerdo con el cargo para el cual ha sido contratado.
58. Todo el personal debe cumplir con las normas, estándares, procedimientos, guías, manuales, instructivos y los análisis de trabajo seguro de higiene y seguridad que le sean indicadas para su trabajo, así como velar por su seguridad y la de sus compañeros.
59. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

disposiciones legales, reglamentos, procesos, procedimientos, instrucciones y normas administrativas que expida o haya expedido AUTOBOG S.A.S y/ la empresa cliente, tales como: Software, Copias Seguridad de la Información, Correo Electrónico Corporativo, activos fijos, entre otros.

60. Acogerse de manera estricta a lo establecido en la Política de Protección de Datos personales, y dar cabal cumplimiento a lo establecido en la Ley 1581 de 2012. 65. Acogerse de manera estricta a lo establecido en la Política Corporativa – Manual de Procedimientos y Políticas TI.

61. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 40. Se prohíbe a AUTOBOG S.A.S:

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 en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

c. En los procesos de ejecutivos de alimentos, donde el juzgado determine la retención salarial de los salarios, prestaciones, liquidaciones y demás emolumentos

2. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

3. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

4. Cerrar intempestivamente AUTOBOG S.A.S si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa.

5. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 41. Sé prohíbe a los trabajadores y constituyen faltas graves:

1. Sustraer del establecimiento de la empresa, información confidencial o bases de datos sin permiso de los representantes de la empresa, ya sea en beneficio propio o de un tercero.

2. Presentarse a la empresa en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de seguridad.

4. Faltar a una jornada completa sin la justa causa de impedimento o sin permiso del EMPLEADOR, excepto en los casos de huelga legal.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Distraer, apropiarse o aprovecharse, aun temporalmente, en forma ilícita con abuso de confianza o valiéndose de condición de inferioridad o indefensión, oculta o clandestina, de dineros o valores u otros bienes que por razón de su oficio en la empresa tenga que manejar, lleguen a sus manos o sean elementos de trabajo

7. No hacer uso de los elementos de protección establecidos por la empresa.

8. Ejecutar acto de falsedad o engaño que pueda producir perjuicio a la empresa o a terceros.

9. Dañar los útiles o equipos de trabajo o desperdiciar los elementos que se le suministren.

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificaciones u oficinas de trabajo.



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

11. Todo acto de deslealtad para con el EMPLEADOR, los propietarios, socios o accionistas del mismo, sus directivas o sus compañeros de trabajo.
12. Cometer delitos o toda tentativa de actos delictivos en contra de los intereses de la empresa o sus colaboradores
13. Amenazar, golpear, instigar un ataque físico con armas o sin ellas hacia un compañero de trabajo, visitante, proveedor, cliente o cualquier persona que tenga vínculo con la empresa, durante sus horas laborales, sus descansos u hora de almuerzo
14. Usar los teléfonos de la empresa para conversaciones particulares, recibir visita para negocios ajenos a las tareas encomendadas, salvo en casos de urgencia.
15. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, salvo en los sitios expresamente autorizados por escrito
16. No cumplir con la meta establecida hasta por dos periodos de manera consecutiva, entendiéndose por periodo un mes completo calendario de ejecución de funciones y responsabilidades desarrolladas desde el primer día calendario de este hasta el último día calendario del mismo.
17. Ausentarse del sitio de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato.
18. Acumular más de 3 llamados de atención por escrito por el uso indebido del uniforme completo de trabajo, el cual comprende: blazer o chaqueta, pantalón, medias, zapatos, camisa, carné de identificación corporativo, corbata para el caso de los hombres, y para el caso de las mujeres pañoleta y recoge cabello.
19. Acumular más de tres llamados de atención por escrito referentes a la hora de llegada e inicio de labores, o por el hecho de no registrar su llegada en el huellero destinado para el registro del ingreso a las instalaciones destinadas para la ejecución de sus funciones, en relación al horario de trabajo establecido.
20. Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones o tertulias, durante el tiempo de trabajo.
21. Daños con alto potencial de pérdidas en vidas, pérdidas de un cliente, sanciones legales, incumplimiento de procedimientos, políticas o reglamentos.
22. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa del EMPLEADOR de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento en razón de su trabajo, tales como bases de datos, técnicas y procesos de producción, información computarizada, mapas, métodos y/o información propiedad del EMPLEADOR, por tanto EL TRABAJADOR, se compromete a no duplicar total o parcialmente material confidencial que se llegue a entregar en razón de sus funciones, ellos sin perjuicio de las acciones penales que el EMPLEADOR podrá interponer cuando verifique la violación de la confidencialidad.
23. Los trabajadores no podrán exceder los horarios dispuestos por AUTOBOG S.A.S, según los turnos establecidos, destinados a descanso o consumo de alimentos
24. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa en horas hábiles de trabajo. PARÁGRAFO: las condiciones, indicadores de desempeño, meta establecida y demás objetivos planteados para la medición de los resultados, será tomada con base en la comunicación formal que haya suministrado el empleador a EL TRABAJADOR estableciendo la meta establecida y el objetivo a través del OTROSÍ META Y OBJETIVO DE MEDICIÓN, el cuál hace parte integral del contrato laboral.
25. Dormirse en horas de trabajo o en los sitios de la empresa.
26. Mantener, consumir o expender, dentro o fuera de la empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante. misma, aun cuando sea en horas.
27. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
28. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma, documentos de la empresa sin autorización expresa por escrito de la misma.



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

29. Dejar que los vehículos de la empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos funcionarios asignados para ello.
30. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos en custodia o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita de la empresa.
31. Sacar o intentar sacar de la empresa, paquetes, bolsas u objetos semejantes sin la autorización del empleador.
32. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de esta.
33. Bajo ninguna circunstancia, los colaboradores de la empresa pueden utilizar los recursos informáticos asignados para realizar actividades prohibidas por las normas internas, o legislación nacional e internacional.
34. Intervenir los equipos de propiedad de la empresa sin la aprobación y soporte del personal TI 34. Retirar información de base magnética sin la debida autorización escrita por parte de la empresa.
35. La distribución o instalación de software sin la licencia de uso adquirida por la empresa.
36. Introducir softwares maliciosos en la red o en los servidores de la empresa (virus, malware, envío masivo de correo electrónico, etc.)
37. Descargar cualquier tipo de software comercial, shareware o freeware en los equipos de trabajo, sin la autorización del área encargada.
38. Revelar las contraseñas personales asignadas o permitir su uso a terceros para actividades ajenas a la misión de la empresa.
39. Burlar mecanismos de seguridad, autenticación, autorización o de auditoría de cualquier servicio de red, aplicación, servidor o cuenta de usuario.
40. Utilizar radios transistores, grabadoras, etc., en horas y sitios de trabajo y sin autorización de la empresa.
41. Al personal femenino al servicio de la empresa, le están prohibidos los arreglos, pintura y manicure en horas y sitios de trabajo.
42. Los trabajadores no podrán negarse a permitir su requisita por parte del personal de vigilancia.
43. Atentar contra la dignidad de los compañeros (as) de trabajo o a la de uno de sus subalternos(as).
44. Presentarse a laborar habiendo ingerido licor.
45. Dejar los teléfonos descolgados de manera que se afecte la prestación del servicio.
46. Omitir contestar los teléfonos, o, haciéndolo, realizar actos que perjudiquen la correcta prestación del servicio, tales como gritar o irrespetar al interlocutor, colgar la llamada, etc.
47. Realizar ventas de productos o servicios (catálogo) en horas laborales a los compañeros o personas particulares.
48. Realizar rifas o juegos de azar en horas laborales.
49. Mantenerse en actualización constante respecto a los servicios prestados por AUTOBOG S.A.S. y su catálogo disponible objeto de su actividad económica.
50. Velar y cumplir de manera estricta el cumplimiento de los indicadores de gestión y KPIs de medición de sus funciones respecto al cargo desempeñado.
51. Cumplir con el horario asignado para el desempeño de sus funciones en los días y horarios programados y previamente socializados por AUTOBOG S.A.S.
52. Registrar de manera oportuna y sin excepción su asistencia al lugar de trabajo a través del mecanismo empleado para su medición por parte de AUTOBOG S.A.S. a través de registro de huella dactilar.
53. No competir directa ni indirectamente con AUTOBOG S.A.S. durante la vigencia de la relación laboral.
54. Abstenerse de incurrir en todas aquellas obligaciones contenidas en el contrato de trabajo

suscrito y que estén tipificadas como Falta Grave.

55. Revisar diariamente la intranet de la empresa en el link www.equipoautobog.com considerado por AUTOBOG el medio principal de divulgación de información interna para sus empleados.

CAPITULO X

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 42. DERECHO A SANCIONAR: Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden, o de las obligaciones y prohibiciones legales, reglamentarias y contractuales del trabajador, que no sean motivo justo para dar por terminado el Contrato de Trabajo, podrá ser sancionado por AUTOBOG S.A.S en la forma que determina este Reglamento a través de las personas facultadas para ello en el Artículo 52.

ARTÍCULO 43. AUTOBOG S.A.S. podrá imponer a sus trabajadores las siguientes sanciones disciplinarias, conforme a la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y el procedimiento interno establecido:

1. Llamado de Atención Verbal y/o Acta de Compromiso

Advertencia privada al trabajador que incurra por primera vez en una falta leve, como medida preventiva para evitar reincidencias. Este llamado se documentará mediante un acta de compromiso suscrita por el jefe inmediato y el trabajador, luego de una sesión de retroalimentación.

Nota: No se registra en la hoja de vida del trabajador, pero podrá usarse como antecedente en caso de reiteración.

2. Recordatorio de Funciones

Comunicación escrita donde se recuerda al trabajador el alcance de sus deberes o el cumplimiento de una norma, con carácter pedagógico y correctivo.

Nota: No constituye sanción formal, pero sí puede documentarse como parte del proceso preventivo.

3. Llamado de Atención Escrito

Aplicable cuando el trabajador, pese a haber sido advertido verbalmente o mediante actas de compromiso, incurre nuevamente en la misma conducta, incumple instrucciones claras, compromisos asumidos, o transgrede normas en forma que revista seriedad.

Nota: Se registra en la hoja de vida del trabajador.

4. Suspensión

Separación temporal del trabajador de sus funciones, sin derecho a salario durante el periodo de suspensión, cuando haya reiterado faltas previamente sancionadas o incurra en faltas graves.

Nota: Su imposición queda registrada en la hoja de vida. La suspensión no superará los ocho (8) días por una sola falta, ni más de treinta (30) en total por año calendario, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO 1.

De acuerdo con la Ley 2466 de 2025, toda sanción disciplinaria será impuesta únicamente mediante un procedimiento previo y garantista, que observe las siguientes fases:

Etapas del Procedimiento Disciplinario Obligatorio:

1. Notificación escrita de apertura de proceso disciplinario, informando los hechos, normas presuntamente infringidas y la posible sanción.

2. Citación formal al trabajador para ejercer su derecho de defensa, con mínimo tres (3) días hábiles de antelación.

3. Audiencia de descargos, presencial o virtual, con posibilidad de allegar pruebas, explicaciones y contar con acompañamiento.

4. Evaluación objetiva del caso por parte del jefe inmediato o Comité Disciplinario (si aplica), dejando acta con firma.

5. Comunicación escrita y motivada de la sanción, que debe ser proporcional, razonable y fundada en los hechos probados.

PARÁGRAFO 2. TRAZABILIDAD Y ARCHIVO

AUTOBOG S.A.S. mantendrá registro documental de cada etapa del procedimiento disciplinario, que incluirá:

- Citaciones, comunicaciones y soportes de entrega.
- Actas de descargos y registro de comparecencia.
- Evaluación interna o recomendaciones del área de Talento Humano.
- Comunicación final de decisión disciplinaria.

Estos documentos se conservarán en la hoja de vida del trabajador en el archivo de personal y se protegerán bajo criterios de confidencialidad, según la Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales).

PARÁGRAFO 3. RESTRICCIÓN

No podrán imponerse sanciones que no estén previstas en este Reglamento, ni aplicarse sin la observancia estricta del debido proceso aquí establecido. Toda actuación que omita este procedimiento se entenderá nula y dará lugar a responsabilidad administrativa.

ARTÍCULO 44. Se establecen y sin limitarse a estas las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a AUTOBOG S.A.S por la primera vez llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito; por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- b. La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa valedera, cuando no cause perjuicio de consideración a AUTOBOG S.A.S, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por la segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- c. La falta al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a AUTOBOG S.A.S., podrá sancionarse con suspensión hasta por ocho (8) días. En caso de reincidencia, podrá imponerse una nueva suspensión dentro del mismo límite legal, sin superar el máximo anual de treinta (30) días.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica la suspensión al trabajo hasta por ocho (8) días por la primera vez y hasta por dos (2) meses, si ya ha sido sancionado.
- e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias podrá sancionarse con suspensión hasta por ocho (8) días por cada falta comprobada. En caso de reincidencia, podrá imponerse una sanción adicional dentro de los límites previstos en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 45. Las situaciones de abuso del derecho se presentan a continuación:

1. Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos, restricciones y recomendaciones necesarias para su rehabilitación, en al menos el 30% de las situaciones descritas.
2. Que el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
3. Que se detecte una presenta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad (falsedad de incapacidades) sin perjuicio de las acciones legales en las que se incurra.
4. La realización por parte del trabajador de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.

5. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
6. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
7. Cuando el trabajador efectúe cobros al Sistema General de Seguridad Social en salud con datos falsos.
8. Que el trabajador durante su incapacidad, desarrolle algún trabajo o emprenda una actividad alterna que le impida su recuperación y de la cual derive o no ingresos.
9. La violación grave a juicio de AUTOBOG S.A.S, por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones de este Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 46. SOLICITUD DE DESCARGOS: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria que amerite una suspensión, las personas facultadas para ello en el Artículo 52 de este Reglamento deben solicitar los descargos al trabajador inculpado. El debido proceso se aplicará tanto para las faltas que se aprecian como leves, como para las que revisten mayor gravedad.

TÉRMINOS PARA PRESENTAR DESCARGOS: El trabajador a través de comunicaciones escritas máximo dos (2), será citado a rendir diligencia de descargos (Escritos, personales, telefónicos o virtuales) con el fin de ejercer su derecho a la defensa, en dichas comunicaciones se evidenciará el motivo, lugar, día y hora en las cuales deberá presentarse. Si el trabajador no asiste a la primera citación o se niega a rendir la diligencia de descargos, en garantía del debido proceso el área Jurídico Laboral emitirá una segunda citación o una solicitud de explicaciones en garantía del debido proceso.

Agotado el procedimiento anterior se entenderá que el trabajador renuncia al debido proceso y dará como ciertos los hechos o conductas que dieron origen al proceso e impondrá la medida disciplinaria a que haya lugar de acuerdo con la conducta en la que incurrió el trabajador. Si el trabajador de manera oportuna ejerce su derecho a la defensa, el área Jurídico Laboral realizará el análisis de los descargos e impondrá la medida disciplinaria si hay lugar.

CAPÍTULO XI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 47. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 48. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva 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. Realización de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:
 - a. Divulgar y aplicar los principios y valores de AUTOBOG SAS para el mantenimiento de un clima laboral adecuado.
 - b. Aplicar mediciones de ambiente laboral y generar planes para su mejora.
 - 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.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa para desarrollar el

propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 49. 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. La empresa tendrá un Comité de convivencia integrado de la siguiente forma:

POR LA EMPRESA: Dos (2) representantes y sus suplentes

POR LOS TRABAJADORES: Dos (2) representantes y sus suplentes

COORDINACIÓN: Un (1) Abogado del área Jurídica Laboral

2. Una vez elegidos los miembros del Comité de Convivencia Laboral será elegido un presidente y un secretario.

3. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d. Formular las recomendaciones que se estimen 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.

e. Hacer las sugerencias que considere 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.

4. Este comité se reunirá trimestralmente y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentar las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

5. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, las cuales podrán enviar al correo gestionhumana@autobog.com.co, 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 conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

7. 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.

CAPÍTULO XII VIGENCIA

ARTÍCULO 50. ENTRADA EN VIGENCIA DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigor cinco (3) días después de su publicación en la intranet de AUTOBOG y en sitios visibles para los empleados en cada una de las sedes de la empresa, una vez haya sido

aprobado por el Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 121 del Código Sustantivo del Trabajo.

La publicación y la comunicación a todos los trabajadores se efectuarán por los medios institucionales de AUTOBOG S.A.S., dejándose constancia escrita de dicho acto para efectos legales.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 51. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XIII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 52. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

PRINCIPIOS DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 53. AUTOBOG S.A.S. garantiza el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades laborales, y prohíbe expresamente cualquier acto, omisión o práctica que constituya discriminación directa o indirecta en razón de condiciones personales, familiares o sociales, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, el Convenio 111 de la OIT, y la Ley 2466 de 2025.

Se consideran criterios prohibidos de discriminación, entre otros:

- Raza, color, nacionalidad o lugar de origen.
- Género, identidad de género u orientación sexual.
- Edad o estado civil.
- Discapacidad física, sensorial o psicosocial.
- Religión, convicciones políticas o filosóficas.
- Condición migratoria, situación de pobreza, maternidad o paternidad.

La empresa se compromete a:

1. Asegurar procesos de selección, ascenso, capacitación, remuneración y evaluación de desempeño libres de sesgos discriminatorios.

Todos los procesos serán basados exclusivamente en criterios objetivos de competencia, mérito y desempeño.

2. Adoptar medidas razonables de inclusión laboral para poblaciones con condiciones especiales o barreras estructurales de acceso, conforme a su capacidad técnica y organizacional.

3. Implementar canales de denuncia confidenciales, seguros y efectivos para reportar actos de discriminación, acoso u hostigamiento derivados de cualquiera de las causales mencionadas.

4. Formar de manera periódica a líderes y trabajadores en temas de diversidad, equidad, inclusión, lenguaje respetuoso y prevención de prácticas discriminatorias en el entorno laboral.

5. Adoptar correctivos inmediatos y proporcionales, incluidos procedimientos disciplinarios, frente a cualquier conducta o decisión que vulnere el principio de igualdad.

Parágrafo: Este principio será transversal a todas las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo y deberá observarse en la interpretación y aplicación de cualquier norma interna, política corporativa, manual de funciones, proceso de evaluación o decisión administrativa.



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

ARTÍCULO XV

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 54 JORNADA LABORAL. AUTOBOG S.A.S. acoge la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral conforme a lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, en los siguientes términos:

- 1.La jornada laboral ordinaria de los trabajadores será de máximo cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026, distribuidas en cinco (5) o seis (6) días a la semana, de común acuerdo entre las partes, sin que ello implique reducción salarial ni afectación de derechos adquiridos.
- 2.Hasta tanto se implemente el tope máximo de 42 horas semanales, AUTOBOG S.A.S. continuará aplicando la reducción de forma progresiva, según la siguiente tabla:

Año	Máximo de horas semanales permitidas
Desde julio 2025	44 horas semanales
Desde julio 2026	42 horas semanales (tope final)

- 3.La empresa se reserva el derecho de adoptar modalidades de turnos rotativos, jornadas flexibles o esquemas escalonados que permitan equilibrar la eficiencia operativa con el cumplimiento normativo, conforme lo pactado con el trabajador.
- 4.Cualquier modificación en los turnos, horarios o distribución de la jornada será comunicada previamente al trabajador y deberá quedar debidamente registrada, respetando los principios de legalidad, proporcionalidad y buena fe.

PARÁGRAFO 1. Compensaciones y ajustes. La reducción de la jornada no afectará el valor del salario mensual ni las prestaciones sociales. No se generará disminución del auxilio de transporte ni de los demás conceptos salariales o extralegales previamente pactados.

PARÁGRAFO 2. Publicidad y socialización AUTOBOG S.A.S. garantizará la debida divulgación y actualización de los turnos y esquemas de jornada conforme a cada etapa de implementación, mediante:

- Cartelera visible en las sedes
- Correo institucional al trabajador
- Inclusión en el contrato o adenda contractual cuando sea aplicable.

PARÁGRAFO 3. Control de jornada. Todo trabajador deberá registrar su ingreso y salida mediante los mecanismos definidos por la empresa para efectos de control de jornada, trazabilidad, evaluación de tiempos efectivos y cumplimiento normativo.

ARTÍCULO XVI

PUBLICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO

ARTÍCULO 55. AUTOBOG S.A.S. garantizará el acceso permanente de los trabajadores al Reglamento Interno de Trabajo y sus anexos modificatorios. Esto se realizará mediante publicación en cartelera visible, correo institucional o de preferencia correo personal de notificaciones, herramientas digitales disponibles como sitio web o intranet, tal como lo exige la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO XVII

LICENCIAS REMUNERADAS ESPECIALES

ARTÍCULO 56. Además de las licencias ya previstas en la legislación laboral, AUTOBOG S.A.S. reconocerá como licencias remuneradas obligatorias las siguientes:

- 1) Asistencia a citas médicas urgentes o con especialistas
- 2) Acompañamiento escolar obligatorio como acudiente
- 3) Comparecencia a citaciones judiciales.

Estas licencias deberán solicitarse con antelación y soportarse documentalmente con fecha, hora, institución y justificación válida.

ARTÍCULO XVIII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO CON GARANTÍAS

ARTÍCULO 57. Toda sanción disciplinaria será impuesta conforme a las garantías mínimas establecidas en la Ley 2466 de 2025. Las etapas son: 1) Notificación escrita al trabajador; 2) Citación a descargos con al menos tres (3) días hábiles de antelación; 3) Audiencia para ejercer defensa; 4) Evaluación y decisión escrita y motivada; 5) Registro documental y trazabilidad del proceso. La omisión de este procedimiento invalida cualquier sanción.

ARTÍCULO XIX

CONTRATOS DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 58. En cumplimiento de la Ley 789 de 2002, el Decreto 933 de 2003 y las disposiciones reforzadas por la Ley 2466 de 2025, AUTOBOG S.A.S. reconoce y acoge el deber legal de vincular aprendices en calidad de estudiantes en etapa lectiva y productiva, conforme al número mínimo exigido por la normatividad vigente en proporción al personal en planta.

AUTOBOG S.A.S. se compromete a garantizar un ambiente formativo, seguro y adecuado para el desarrollo académico-práctico del aprendiz, estableciendo para ello las siguientes condiciones específicas:

- 1.No subordinación laboral ni obligaciones operativas impropias:

El contrato de aprendizaje no genera vínculo laboral. El aprendiz no podrá ser asignado a funciones propias de personal de planta, ni cubrir vacantes estructurales, turnos de producción o ausencias de trabajadores permanentes.

- 2.Plan de formación individual y supervisión directa:

La empresa diseñará un plan de actividades específicas en función del perfil académico del aprendiz, el cual será supervisado por un tutor asignado por la empresa, quien deberá reportar su seguimiento y desempeño a la institución educativa.

- 3.Reconocimiento económico conforme a ley:

El apoyo de sostenimiento mensual se otorgará en la cuantía y forma establecida por la ley y ajustada al SMMLV vigente, sin que genere prestaciones sociales, salvo lo relacionado con la afiliación al sistema de salud y riesgos laborales.

- 4.Duración y terminación:

El contrato de aprendizaje tendrá una duración que incluirá la etapa lectiva y productiva definida por el SENA u otra entidad autorizada. Solo podrá ser terminado por justa causa debidamente demostrada, por mutuo acuerdo o por decisión institucional.

- 5.Prohibición de tercerización:

AUTOBOG S.A.S. se abstendrá de suscribir contratos de aprendizaje por medio de terceros, empresas de servicios temporales o figuras interpuestas, garantizando así la transparencia y trazabilidad de su responsabilidad formadora directa.

- 6.Inclusión y formación complementaria:

La empresa promoverá el acceso a aprendices en condiciones de vulnerabilidad, incluyendo personas con discapacidad o jóvenes sin experiencia, y podrá ofrecerles espacios de formación adicional, según disponibilidad institucional.

7. Trazabilidad y control:

La Dirección de Talento Humano llevará un registro actualizado de los contratos de aprendizaje vigentes, el cumplimiento del cupo regulado, y los reportes mensuales exigidos por el SENA. Esta información estará disponible en caso de requerimiento por parte del Ministerio del Trabajo o entes de control.

8. La denominación de los contratos con base en la Ley 2466 de 2025, será designada como Contratos Laborales Especiales a Término Fijo, los cuales no podrán superar los 3 años y serán remunerados de la siguiente manera: 1. En la etapa lectiva se pagará al 75% del SMMLV, en la etapa práctica será reconocido 100% del SMMLV. Asimismo, en la etapa lectiva se reconocerá adicional salud y ARL, y en la etapa práctica salud, pensión y ARL.

Parágrafo:

En caso de que el aprendiz incurra en faltas graves que afecten el normal desarrollo de sus funciones formativas, la empresa podrá solicitar a la institución formadora la revisión del contrato o la intervención pedagógica, garantizando siempre el debido proceso.

ARTÍCULO XX

RECARGO DOMINICAL Y PROGRESIVIDAD

ARTÍCULO 59. El trabajo realizado en días domingo tendrá un recargo del 80% desde el 1 de julio de 2025, del 90% desde julio de 2026 y del 100% desde julio de 2027, conforme lo estipula la Ley 2466 de 2025. El recargo aplica proporcionalmente a las horas trabajadas durante ese día.

ARTÍCULO XXI

RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 60. AUTOBOG S.A.S. reconocerá las horas extras únicamente cuando exista previa notificación escrita por parte del jefe inmediato, en la cual se justifique la necesidad del trabajo suplementario. La notificación deberá enviarse con copia al correo personal del trabajador, al área de Gestión Humana y al correo corporativo institucional, antes de la ejecución de la actividad que genere las horas adicionales.

Cualquier labor realizada fuera del horario laboral que no cuente con la autorización y registro formal en los términos antes descritos no será reconocida como hora extra ni dará lugar a pago o compensación alguna.

ARTÍCULO XXII

CONTROL DE JORNADA Y DESCANSOS

ARTÍCULO 61. AUTOBOG S.A.S. implementará sistemas de registro, control y seguimiento de las jornadas laborales y descansos obligatorios de sus trabajadores, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales sobre jornada máxima, pausas activas, descansos intra-jornada y entre jornadas, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y demás normas complementarias.

Este control permitirá verificar:

1. Horas reales trabajadas.

Cada trabajador deberá registrar el inicio y finalización de su jornada diaria, así como la duración de descansos intermedios y cualquier interrupción autorizada por la empresa.

2. Cumplimiento de jornada máxima.

La empresa se acoge a la progresividad establecida en la Ley 2101 de 2021 para la reducción gradual de la jornada laboral hasta llegar a 42 horas semanales, sin disminución salarial. Cualquier jornada adicional requerirá autorización previa y expresa, con pago de horas extras conforme a ley.

3. Pausas y descansos.

Se garantizarán descansos diarios no inferiores a 30 minutos durante la jornada, los cuales podrán ser fraccionados según el tipo de labor y previa coordinación con el área de talento humano. Estos descansos no serán descontados del salario ordinario cuando no impliquen suspensión voluntaria del trabajo por parte del trabajador.

4. Turnos especiales y jornadas flexibles.

Los turnos rotativos, escalonados o diferenciados deberán estar previamente establecidos, documentados y comunicados. En caso de servicios continuos o en jornada extendida, la empresa garantizará descanso compensatorio o recargo legal, según aplique.

5. Mecanismos de registro:

El registro de jornada podrá hacerse mediante herramientas digitales, biométricas, aplicativos móviles, hojas de control físico o cualquier sistema validado por la empresa. Este control será obligatorio y tendrá valor probatorio en eventuales controversias administrativas o judiciales.

6. Supervisión y custodia de la información:

La Dirección de Talento Humano será responsable de conservar y proteger los registros de jornada por un término mínimo de cinco (5) años, garantizando su integridad, confidencialidad y disponibilidad ante requerimientos de autoridades laborales o judiciales.

7. Auditoría interna y correctivos:

La empresa podrá realizar auditorías periódicas de los registros de jornada para verificar el cumplimiento normativo, identificar riesgos de sobrecarga laboral y ajustar turnos operativos en función de la productividad y el bienestar del equipo.

Parágrafo: El trabajador que omita, altere o falsifique los registros de jornada sin causa justificada incurrirá en una falta grave, susceptible de sanción disciplinaria conforme al procedimiento establecido en este reglamento.

ARTÍCULO XXIII

DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 62. AUTOBOG S.A.S. reconoce el derecho de todos sus trabajadores a la desconexión laboral como una garantía orientada a proteger el tiempo de descanso, la vida familiar, la salud mental y el equilibrio entre la vida personal y laboral, conforme a la Ley 2191 de 2022 y los principios de dignidad y bienestar establecidos en la Ley 2466 de 2025.

Este derecho implica que ningún trabajador estará obligado a responder mensajes, correos electrónicos, llamadas, instrucciones, tareas o requerimientos de carácter laboral, fuera del horario pactado en su contrato o en el turno correspondiente, salvo que medie una causa de fuerza mayor debidamente justificada o que el cargo esté legalmente excluido del derecho (por ejemplo, aquellos de dirección, confianza y manejo).

Para la efectiva garantía de este derecho, se establecen las siguientes disposiciones:

1. Horario límite de conexión:

Finalizada la jornada laboral ordinaria o el turno asignado, no podrá exigirse respuesta o atención a comunicaciones laborales, ni asignación de tareas para ser desarrolladas fuera del tiempo pactado.

2. Cargos exceptuados:

Aquellos trabajadores con funciones de dirección, confianza y manejo —según lo previsto en la ley— podrán recibir comunicaciones fuera de horario exclusivamente en razón de su nivel de responsabilidad, sin que esto implique desconocimiento del derecho al descanso ni genere cargas permanentes que afecten su salud mental.

3. Protocolos institucionales de comunicación:



AUTOBOG

SOLUCIONES INTEGRALES S.A.S

AUTOBOG S.A.S. implementará mecanismos tecnológicos y procedimientos administrativos que faciliten el respeto a la desconexión, incluyendo: mensajes programados, sistemas de respuesta automática, horarios de comunicación definidos por área, y capacitación a jefaturas sobre límites comunicacionales.

4.Prohibición de represalias:

Ningún trabajador podrá ser sancionado, evaluado negativamente o sujeto a presión directa o indirecta por ejercer su derecho a la desconexión. Cualquier práctica de este tipo será considerada falta grave y podrá ser sancionada disciplinariamente.

5.Supervisión y cumplimiento:

La Dirección de Talento Humano será la encargada de monitorear el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral y de resolver las inquietudes que se presenten. Se habilitará un canal específico para denuncias relacionadas con su vulneración.

Parágrafo: Este derecho aplica igualmente durante los períodos de licencia, vacaciones, incapacidad médica, permisos remunerados y días de descanso, cualquiera que sea su causa.

ARTÍCULO XXIV

DEFINICIÓN ALTERNATIVA DEL DÍA DOMINICAL PARA OPERACIÓN INTERNA

ARTÍCULO 63. Conforme al principio de flexibilidad y autonomía pactada, y de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 51 de 1983 y el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, AUTOBOG S.A.S. podrá pactar con los trabajadores qué el día considerado como dominical a efectos de recargo y descanso sea un día distinto al domingo calendario. En dicho caso, el día domingo será tratado como día hábil ordinario, y el día pactado se asumirá como el descanso semanal obligatorio con todos los efectos legales. Este acuerdo se suscribirá por escrito con cada trabajador y se implementará conforme a la necesidad operativa y bajo parámetros de voluntariedad y legalidad.

Elabora	Revisa	Aprueba
Equipo jurídico	Gestión humana	Gerente General

RI-AUT-001-V1.3-2025