

1411-711-201577002898

Señores
JAIME ARISTIZÁBAL TOBÓN
WILLIAM TREJOS MOLINA
Presidente y Secretario
JUNTA DIRECTIVA NACIONAL SINTRAISA
Calle 53 45 -112 Oficina 1701
Teléfono: 251 6910
Medellín

CÍTESE
MEDELLÍN,
ORIGEN:1411

201577002439-1 ITCC
JUN-02-2015 04:12:59 PM
VIA:7,11

Asunto: Respuesta a solicitud de ajustes a la modificación parcial del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo publicada el 29 de abril de 2015.

Respetados señores:

El 21 de mayo de 2015, recibimos comunicación con radicado de INTERCOLOMBIA N° 201577002898-3, mediante la cual plantean algunas objeciones a la modificación parcial del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), y con fundamento en ello solicitan: - Dar participación a todos los trabajadores y al Sindicato para la definición de los horarios de trabajo y por tanto en la elaboración de la modificación parcial del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo; - Se mantenga y respete el texto acordado del artículo 22 del RIT entre la Empresa y el Sindicato, y que dio origen a las Resoluciones del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo ; - Se determine en cada horario el número de pausas activas para proteger la salud de los trabajadores y no se sume al horario de almuerzo; - Se desista de incluir dentro del Reglamento Interno de Trabajo, la posibilidad de que los trabajadores individualmente puedan modificar la hora de inicio y finalización del horario de trabajo.

Procedemos a continuación a pronunciarnos respecto a cada una de las objeciones y solicitudes expuestas, en el mismo orden planteado en la comunicación que se responde.

1. INTERCOLOMBIA NO CUMPLIÓ CON LO ORDENADO POR EL ARTÍCULO 106 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (CST).

INTERCOLOMBIA cumplió con lo ordenado por el artículo 106 del CST, por los motivos que se explican a continuación:



A. En relación con la elaboración o modificación del reglamento:

Modificación del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo. INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P., publicó el 29 de abril de 2015 y a través de la Intranet Corporativa **EnConexión**, una modificación parcial al artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, la cual incorporó un nuevo texto al **Horario 1** y **Horario 6** de la Compañía, que se transcribe a continuación: “**Los trabajadores podrán acordar con su empleador, que el inicio y finalización del horario de trabajo sea una hora antes o una hora después de la indicada en el párrafo anterior**”.

La modificación descrita, estuvo orientada a que los trabajadores de las sedes administrativas y principal que tuvieran asignados los **horarios 1 y 6**, pudieran acordar con su empleador, que el inicio y la finalización del horario de trabajo fuera una hora antes o una hora después, con el fin de promover la calidad de vida e incentivar la realización de actividades de tipo personal, familiar, educativo, lúdico, recreativo, entre otras, a preferencia de los mismos, para impulsar y potencializar el **BALANCE ENTRE VIDA PERSONAL Y VIDA LABORAL**.

Esta modificación parcial solo incorporó el texto descrito, y no suprimió, ni modificó ningún otro aparte del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, por lo tanto, el resto del cuerpo normativo quedó exactamente igual.

Participación de los Representantes de los Trabajadores. No es cierto que la Empresa no haya facilitado el espacio para que la Organización Sindical participara en la citada modificación parcial al artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, puesto que la Directora de Talento Organizacional LINA MARÍA JARAMILLO DELGADO, el 24 de abril de 2015, invitó a los representantes de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, a una reunión el 27 de abril de 2015, con el objetivo de presentarles y socializar con los mismos, las modalidades de los **horarios 1 y 6** que los trabajadores en las sedes administrativas y principal podían elegir.

La invitación antes descrita se llevó a cabo a través del medio electrónico institucional Outlook, y la misma se le remitió directamente a los señores **JAIME ARISTIZÁBAL TOBÓN** y **WILLIAM TREJOS MOLINA**, manifestándose de manera clara y expresa la finalidad de la reunión, el día, la hora y el lugar en que la misma se realizaría.

Frente a esta convocatoria, el mismo 27 de abril de 2015, el señor **JAIME ARISTIZÁBAL TOBÓN** en su carácter de representante de los empleados sindicalizados, rechazó la reunión de manera electrónica, y no asistió a la misma, de igual forma tampoco acudió el señor **WILLIAM TREJOS MOLINA**. Es



importante aclarar que no se ofreció por parte de los ausentes, ninguna justificación por la inasistencia ni se solicitó otro espacio para el análisis del tema convocado.

El mismo 27 de abril de 2015, se llevó a cabo la reunión antes descrita entre la Directora de Talento Organizacional LINA MARÍA JARAMILLO DELGADO y el representante de los empleados no sindicalizados, pues como se mencionó, no acudieron representantes de los empleados sindicalizados pese a invitación previa.

Entre los asistentes a la reunión, se llegó a un acuerdo sobre las modalidades de los **Horario 1** y **Horario 6** de la Compañía, y se levantó un acta, la cual fue firmada por los asistentes, avalando dicho acuerdo.

Como se evidencia, es absolutamente clara la **intención** y **voluntad** que tuvo la Compañía para que todos los representantes de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados participaran activamente en la modificación parcial a los **horarios 1 y 6** del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, lo cual se ve reflejado en la invitación conjunta que se realizó, y en la participación de los representantes de los empleados no sindicalizados, los cuales sí acudieron a la invitación y acordaron la modificación, lo que demuestra que la Compañía les brindó una participación efectiva y no meramente formal.

Es importante aclarar que la invitación a los representantes de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, se efectuó de la misma forma y brindándoles la misma información, garantizándose así la igualdad entre los diferentes actores de la relación laboral, y participando a todos de las decisiones que nos impactan.

Salvo las objeciones presentadas por los representantes de los trabajadores sindicalizados, la Empresa no recibió otras objeciones o solicitudes de ajustes a la modificación parcial del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo publicada el 29 de abril de 2015, lo que evidencia una conformidad y aceptación de parte de la gran mayoría de los empleados destinatarios de esta medida.

B. En cuanto a lo acordado con la organización sindical SINTRAISA.

Frente a los artículos 106, 107 y 109 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales fueron invocados en el comunicado objeto de respuesta, manifestamos que los mismos fueron respetados y cumplidos integralmente, por las siguientes razones:

Artículo 106: La modificación parcial frente al artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo y publicada el 29 de abril de 2015, promovió y tuvo en cuenta la participación de los trabajadores a través de sus representantes, tal y como se expuso en el literal anterior. No se desconocieron estipulaciones convenidas en pactos, convenciones colectivas, o fallo arbitral alguno, pues solo se incorporó un



texto para flexibilizar el horario de los trabajadores de las sedes administrativas y principal que tuvieran los horarios 1 y 6.

Artículo 107: Las modificaciones incorporadas en los **horarios 1 y 6** de la Compañía, solo traen beneficios para los trabajadores, pues les permiten acordar con el empleador cualquiera de las siguientes opciones de acuerdo a su preferencia y a la necesidad del servicio: **1.** Continuar en el horario que tenía; **2.** Que el inicio y finalización del horario de trabajo sea una hora antes de la indicada en estos horarios; **3.** Que el inicio y finalización del horario de trabajo sea una hora después de la indicada en estos horarios.

Artículo 109: Es importante precisar que no toda modificación de las condiciones laborales implica una actuación arbitraria o irracional del empleador, se reitera que no se desmejoraron las condiciones de los trabajadores, todo lo contrario, se está promocionando de una manera efectiva, el disfrute de espacios extra laborales que generen bienestar a los mismos, como lo vienen expresando trabajadores que solicitaron el cambio de su horario.

Ustedes manifiestan que con la modificación parcial del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, no se respeta lo acordado entre ISA y SINTRAISA, ya que se suplanta, suprime o cercena derechos de los trabajadores en varios apartes del mismo artículo 22. Frente a este punto es importante aclarar y reiterar enfáticamente lo siguiente, lo cual nos va a servir como fundamento de hecho y de derecho para responder las demás consideraciones y objeciones planteadas en el comunicado que genera la presente respuesta:

Es pertinente aclarar que en virtud de la sustitución patronal que comenzó a operar a partir del 01 de Enero de 2014, INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P. en calidad de nuevo empleador, ha respetado los acuerdos existentes entre ISA y SINTRAISA respecto a los horarios de trabajo, los cuales fueron incorporados en el Reglamento Interno de Trabajo de INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P., al igual que las directrices dadas por el Ministerio del Trabajo a través de las Resoluciones N° 0583 del 28 de mayo de 2012, 1039 de septiembre 21 de 2012, y 123 del 29 de abril de 2014, las cuales han dirimido las diferencias que sobre la materia se han presentado entre la Empresa y las Organizaciones Sindicales.

Respecto a la modificación parcial al **Horario 1** y el **Horario 6** del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, publicada el 29 de abril de 2015, solamente incorporó a dichos horarios el siguiente párrafo: **“Los trabajadores podrán acordar con su empleador, que el inicio y finalización del horario de trabajo sea una hora antes o una hora después de la indicada en el párrafo anterior”**; por lo tanto, el resto del contenido del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, quedó exactamente igual y no se generó sobre el mismo ningún otro tipo de modificación, supresión o ajuste, lo que significa que solo debe ser objeto de



revisión el texto antes descrito, ya que las inconformidades que en su momento se presentaron sobre los demás apartes del artículo 22, fueron resueltas por el Ministerio del Trabajo mediante los actos administrativos antes descritos, los cuales fueron acatados integralmente por INTERCOLOMBIA.

Por lo anterior, no es ésta la instancia de debate para traer de nuevo las objeciones por ustedes presentadas frente al artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, que reiteramos, fueron resueltas en las Resoluciones N° 0583 del 28 de mayo de 2012, 1039 de septiembre 21 de 2012, y 123 del 29 de abril de 2014.

De igual forma, está pendiente que el Ministerio de Trabajo, se pronuncie frente a la querrela presentada por SINTRAISA el 15 de julio de 2014, por un presunto incumplimiento de lo ordenado por el Ministerio mediante las mismas Resoluciones N° 0583 del 28 de mayo de 2012, 1039 de septiembre 21 de 2012 y 123 del 29 de abril de 2014, que en nuestro criterio fueron acatadas en su totalidad

A continuación procedemos a pronunciarnos sobre cada uno de los numerales descritos en el literal B de la solicitud objeto de contestación:

Frente al numeral 1. Es preciso aclarar que los Reglamentos Internos de Trabajo están destinados a regular relaciones laborales de tracto sucesivo, sujetas a cambios permanentes, y que retomando la sentencia C-934 de 2004, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada del artículo 106 del C. S. del T., el empleador debe escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación sobre aquellas disposiciones del reglamento interno de trabajo que les afecten directamente, pero ello no implica que el empleador esté obligado a acoger todas sus sugerencias.

De lo anterior se colige, que al empleador le asiste un derecho legítimo a modificar el Reglamento Interno de Trabajo, e introducir variaciones a los mismos como es el caso que nos ocupa, sin desconocer lo preceptuado en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, que le otorga a los empleados sindicalizados y no sindicalizados, la posibilidad de presentar objeciones a las modificaciones al Reglamento Interno de Trabajo, cuando las mismas contravengan los artículo 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, situación que no es el caso, frente a la modificación divulgada el 29 de abril sobre los **horarios 1 y 6** de la Compañía, ya que como se ha manifestado reiteradamente, la única finalidad que le asiste en este caso a INTERCOLOMBIA, es flexibilizar estos horarios a quienes los tengan asignados, y así facilitar el disfrute de espacios personales, familiares y sociales.

Frente a los numerales 2, 3, 4, 5, 6 y 7 en lo referente a los párrafos sobre asignación de los horarios 1, 2, 3, 4, y 5. La asignación de los horarios a los



trabajadores fueron eliminados del Reglamento Interno de Trabajo en la modificación publicada el 25 de agosto de 2011 y con vigencia a partir del 01 de septiembre de 2011, porque la asignación de los horarios 1, 2, 3, 4 y 5 establecidos en el RIT continuaron realizándose mediante documento interno de la Empresa (Guía Institucional) De esta modificación al Reglamento Interno de Trabajo ya se pronunció el Ministerio del Trabajo mediante las Resoluciones N° 0583 del 28 de mayo de 2012, 1039 de septiembre 21 de 2012, y 123 del 29 de abril de 2014; por lo tanto, el tema sobre asignación de horarios mediante Guía Institucional, no es objeto de la modificación publicada el 29 de abril de 2015 y en consecuencia no debe ser puesto en discusión en esta instancia.

Frente a los numerales 3, 4, 5, 6 y 7 en lo referente a la adición de los cuarenta y cinco (45) minutos para almorzar, descansar, tomar los alimentos y realizar las pausas. Ello fue producto de la adecuación que ordenó el Ministerio del Trabajo mediante las Resoluciones N° 0583 del 28 de mayo de 2012, 1039 de septiembre 21 de 2012, y 123 del 29 de abril de 2014, a raíz de las objeciones por ustedes presentadas a la modificación parcial del artículo 22 del RIT del 25 de agosto de 2011; por lo tanto, este tema tampoco es objeto de la modificación publicada el 29 de abril de 2015 y en consecuencia no debe ser puesto en discusión en esta instancia.

Frente al numeral 8 en lo referente al Horario 6. El Horario 6 se incorporó en la modificación del Reglamento Interno de Trabajo del 14 de abril de 2014, que fue acordada con los representantes de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y además publicada, sin que hubiera sido objetada durante el término legal, por lo tanto, no puede ser objetada en este momento al ser extemporánea. Adicionalmente debe tenerse en cuenta que el hecho de ser un horario temporal, con una vigencia limitada al 31 de enero de 2016, no se excluye de la obligación legal de ser incorporado al RIT, por lo tanto, este tema tampoco es objeto de la modificación publicada el 29 de abril de 2015 y en consecuencia no debe ser puesto en discusión en esta instancia.

No sobra resaltar que este horario en nada perjudica a los trabajadores, todo lo contrario, busca un interés general de mejorar la movilidad y evitar trancones viales en las horas pico.

Frente al numeral 9. La utilización de las guías institucionales para la asignación de los horarios de trabajo definidos en el Reglamento Interno de Trabajo, es importante resaltar lo que expresamente manifestó el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 123 del 29 de abril de 2014: “como se ha dicho anteriormente, se debe tener en cuenta que la Empresa pueda establecerla, pero sin que esta se encuentre por encima del Reglamento Interno de Trabajo”, en

ningún caso se ordena la prohibición de las Guías Institucionales, solo se aclara que no deben estar por encima del mismo.

Las Guía Institucional N°54 del 29 de abril de 2015 (vigente), no está modificando ni alterando el Reglamento, están asignando los horarios de trabajo consagrados en el artículo 22 del mismo Reglamento Interno de Trabajo, dándole la claridad a los empleados del horario que le corresponde. Como claramente se evidencia, esta guía no está suplantando, suprimiendo o cercenando los derechos de los trabajadores, ni lo aprobado por el Ministerio del Trabajo.

2. EN CUANTO A LO ADICIONADO POR INTERCOLOMBIA EN EL ARTÍCULO 22 DEL RIT

Frente al texto que se incorporó en los horarios 1 y 6, que establece que “Los trabajadores podrán acordar con su empleador, que el inicio y finalización del horario de trabajo sea una hora antes o una hora después de la indicada en el párrafo anterior”, no genera ambigüedad por lo siguiente:

1. Si es clara la hora de entrada y de salida de los trabajadores, pues se permiten las siguientes opciones al trabajador:

Alternativa	Sede Principal (Medellín)	Sedes Administrativas (CTES)
Alternativa 1	7.15 a.m. - 4.15 p.m.	6.45 a.m. - 3.45 p.m.
Horario actual	8.15 a.m. - 5.15 p.m. (Horario 6)	7.45 a.m. - 4.45 p.m. (Horario 1)
Alternativa 2	9.15 a.m. - 6.15 p.m.	8.45 a.m. - 5.45 p.m.

Estas opciones dependen de la sede de trabajo donde se encuentre el trabajador y el horario que tenga asignado, el Horario 1 o el Horario 6.

Al 28 de mayo de 2015, ochenta y cuatro (84) trabajadores vienen haciendo uso del horario flexible, de los cuales tres (3) son trabajadores sindicalizados. Adicionalmente, es clara también la posibilidad que tienen los empleados de continuar con el horario que tenían, sin que se vean desmejorados en los hábitos y dinámicas que ya habían generado alrededor de dicho horario de



trabajo, siendo evidente entonces la construcción de espacios que equilibren la vida personal y laboral de los trabajadores.

2. Ninguno de los trabajadores de INTERCOLOMBIA, devenga hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, lo que significa que no hay lugar a reconocimiento del Auxilio de Transporte Legal, ni existe la obligación por parte de la Empresa como empleador de suministrar un medio de transporte que reemplace el mencionado Auxilio de Transporte.

Lo anterior significa, que los trabajadores de INTERCOLOMBIA deben desplazarse por sus propios medios de la casa al trabajo y del trabajo a la casa, y por lo tanto deben: a. Decidir el medio de transporte idóneo y seguro para movilizarse; b. Cubrir los gastos de transporte; c. Salir con el tiempo suficiente para cumplir con el horarios laboral; d. Hacerse cargo de los imprevistos y responsabilidades ocasionadas en el desplazamiento.

3. INTERCOLOMBIA de manera voluntaria y unilateral, ha dispuesto unas rutas de buses para brindar mayor bienestar a los empleados, las cuales tienen unos horarios y recorridos establecidos. Estas rutas son optativas y podrán acceder a ellas, los empleados que residan cerca de los distintos recorridos y que se adapten a los horarios definidos para las rutas, sin que esto implique una obligación para la Empresa de destinar rutas en todos los horarios.
4. Frente a los accidentes sufridos en el desplazamiento de la casa al trabajo y del trabajo a la casa, se deberá analizar cada situación en particular, y el medio de transporte utilizado.
5. La palabra "Con su empleador" hace referencia a la Empresa que podrá ser representada por las personas indicadas en el artículo 32 del CST y artículo 89 del RIT.

PETICIONES.

A los ajustes o peticiones solicitados no se accede por los motivos ya expuestos y que se sintetizan así:


- Para la modificación parcial de los **Horario 1** y **Horario 6** del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, se le dio una participación efectiva a todos los representantes de los trabajadores, para que se generara un espacio de socialización y construcción conjunta, pero los representantes de los trabajadores sindicalizados no asistieron pese a la convocatoria previa, por lo tanto debemos respetar los acuerdos a los cuales ya se llegó con los



representantes de trabajadores no sindicalizados, que representan a un ochenta por ciento (80%) de los trabajadores beneficiarios de los contratos colectivos.

- Se continuará con el texto que actualmente está vigente del artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo, que incorpora las modificaciones del 25 de agosto de 2011, con las adecuaciones ordenadas por el Ministerio del Trabajo, del 14 de abril de 2014 y el 29 de abril de 2015, ya que las mismas están conforme a derecho.
- El tiempo de las pausas activas ya está definido en el Reglamento Interno de Trabajo acatando la adecuación ordenada por el Ministerio del Trabajo, y el mismo no está siendo objeto de modificación actual por parte de la Empresa.
- El texto **“Los trabajadores podrán acordar con su empleador, que el inicio y finalización del horario de trabajo sea una hora antes o una hora después de la indicada en el párrafo anterior”**, que se incorporó a los horarios 1 y 6 en la modificación parcial al RIT el 29 de abril de 2015, continuará en el artículo 22 del Reglamento interno de Trabajo, ya que el mismo, es claro, más favorable para los trabajadores y respeta el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores consagrados en la Constitución Nacional, en los contratos colectivos y en las demás fuentes formales del derecho al trabajo.

Atentamente,



JULIÁN DARÍO CADAVID VELÁSQUEZ
Gerente General

CÍTESE
MEDELLÍN,
ORIGEN:1411

201577002439-1 ITCO
JUN-02-2015 04:12:59 PM
VIA:7,11