

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

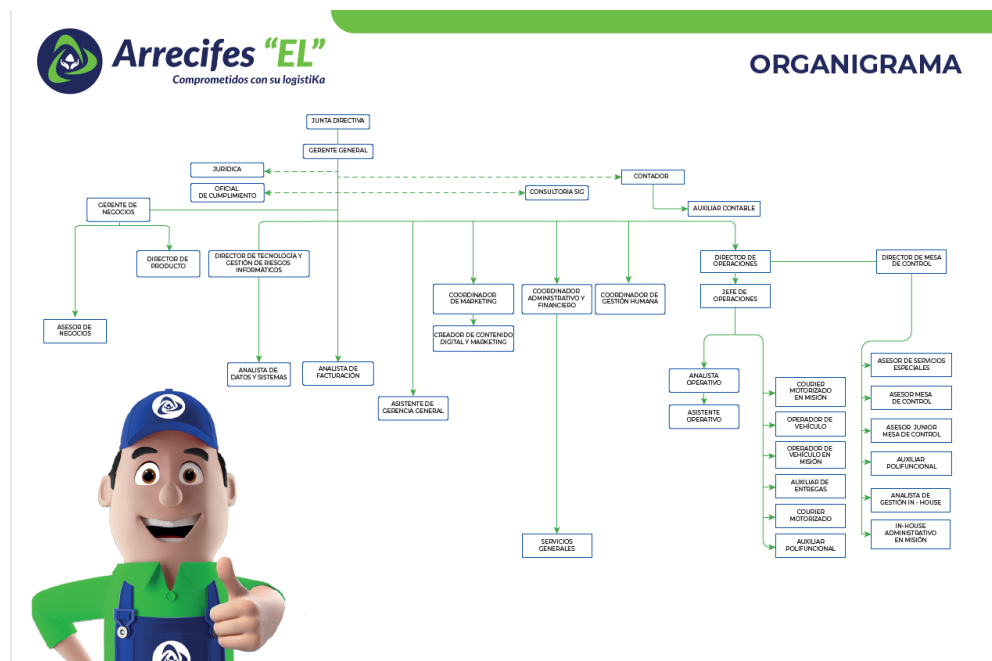
ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” SAS

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” SAS, domiciliada en la Carrera 127 No. 22 D – 93 Bodega 25 Fontibón de la ciudad de Bogotá D.C y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores y trabajadoras. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores y trabajadoras, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

ARTÍCULO 2. Fundamentos. El presente Reglamento está inspirado en los principios, valores, políticas y objetivos declarados por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” SAS. en su Visión, Misión, y demás normas que rijan en LA EMPRESA. En consecuencia, habrán de tenerse en cuenta como criterios para su interpretación, integración y aplicación.

ARTÍCULO 3. Orden jerárquico. El orden jerárquico existente en ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”, se fijará de acuerdo al organigrama:



Parágrafo. Sin perjuicio del anterior orden jerárquico, la facultad de aplicar las consecuencias previstas para las faltas, sanciones o terminación del contrato de trabajo las tiene la alta dirección de la empresa: Gerente general y el Coordinador de Gestión Humana

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ARTICULO. 4º— Condiciones de admisión. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” SAS debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado sobre su conducta y capacidad y, en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.

Artículo 5. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111., L. 1780/2016).

ARTÍCULO 6. Todo aspirante a trabajar en ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” deberá practicarse los exámenes médicos de preingreso y las ayudas diagnósticas definidas en el profesiograma FT SST 051 PROFESIOGRAMA para efectos de determinar las condiciones de salud física, mental y social del aspirante antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo para el cual se le pretende contratar.

Los gastos de los exámenes médicos de preingreso y las ayudas diagnósticas estarán a cargo de en ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no celebrar el contrato.

ARTÍCULO 7. La presentación de los documentos a que hace referencia el presente artículo no implica compromiso alguno por parte de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” de contratar al aspirante. En caso de que el aspirante no sea admitido, no habrá lugar para que éste exija a en ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” explicaciones sobre su determinación, sin embargo, si podrá solicitar sus documentos en devolución, sin que esto se entienda como un perjuicio alguno para LA EMPRESA.

ARTÍCULO 8. Todo TRABAJADOR se encuentra obligado a comunicar cualquier cambio de domicilio, así como toda variación que se produzca en sus cargas familiares u otros datos declarados en su hoja de vida o en los documentos anexos.

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO. 9º—La empresa una vez admita el aspirante 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 este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTICULO. 10º—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 (CST, art. 77, num. 1º).

ARTICULO. 11º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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.

ARTÍCULO 12. Cuando entre ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo 7, Ley 70 de 1990).

ARTÍCULO 13. Cuando el período de prueba se pacte por un tiempo inferior a los límites antes señalados, ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” podrán prorrogar éste antes de su vencimiento, sin que el tiempo total del período de prueba sea mayor a los límites indicados.

ARTÍCULO 14. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado

unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso por cualquiera de las partes; no obstante, tal facultad no puede entenderse como licencia para la arbitrariedad; sino que, en contrario, debe fundarse de acuerdo con las normas laborales de la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte de EL TRABAJADOR para el desempeño de la labor encomendada.

ARTÍCULO 15. Si el período de prueba expira y EL TRABAJADOR continúa al servicio de LA EMPRESA, con consentimiento expreso o tácito de este, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales y sociales. (Artículo 80 C.S.T.).

CAPÍTULO IV

Trabajadores y trabajadoras accidentales o transitorios

ARTÍCULO 16. Son trabajadores y trabajadoras ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales de LA EMPRESA. Estos TRABAJADORES Y TRABAJADORAS tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley. (Artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO V.

PRINCIPIOS DE CONTRATACIÓN

La vinculación laboral en ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” se registrará por los principios de estabilidad en el empleo y primacía de la realidad sobre las formalidades, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, la cual adopta la preferencia por el Contrato de Trabajo a Término Indefinido como regla general de vinculación, garantizando la seguridad jurídica y la promoción del empleo formal.

ARTÍCULO 17. Principio de Preferencia y Naturaleza del Contrato a Término Indefinido: ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” vinculará a sus trabajadores y trabajadoras y trabajadoras a través del contrato de trabajo a término indefinido como modalidad contractual principal.

El contrato a término indefinido conservará su regulación tradicional y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Las partes

podrán darlo por terminado bajo las causales legales, o el trabajador podrá hacerlo mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo, sin que se pueda pactar sanción por la omisión de dicho preaviso.

ARTÍCULO 18. Contrato de Trabajo a Término Fijo: Límite Temporal y Prórrogas: El contrato de trabajo a término fijo, que constituye una excepción a la regla de la contratación indefinida, se sujetará a las siguientes condiciones:

1. Límite Máximo del Plazo: Podrá celebrarse por un término no mayor a cuatro (4) años.
2. Formalidad: Deberá celebrarse siempre por escrito.
3. Régimen de Prórrogas:
 - Contratos inferiores a un (1) año: Podrán prorrogarse mediante acuerdo escrito el número de veces que se convenga. Sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año.
 - En ningún caso, la suma de las prórrogas podrá superar el límite máximo de cuatro (4) años previsto en la Ley para esta modalidad.

ARTÍCULO 19. Necesidad de Pacto Escrito y Presunción del Indefinido: Toda modalidad contractual distinta al término indefinido (como el término fijo o por duración de obra o labor) deberá pactarse por escrito, indicando su causa objetiva, duración y condiciones.

El contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral cuando:

- El contrato de trabajo a término fijo no cumpla con la condición de ser celebrado por escrito.
- El contrato por duración de obra o labor determinada no cumpla con la formalidad escrita o no indique de forma precisa y detallada la obra o labor contratada.
- El trabajador continúe prestando sus servicios una vez finalizada la obra o labor contratada, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor que se formalice por escrito.

ARTÍCULO 120. Contrato por Obra o Labor Determinada y Otras Modalidades: La vinculación mediante el Contrato de Trabajo por Duración de Obra o Labor Determinada solo procederá cuando la necesidad de la empresa se limite estricta y objetivamente al tiempo que dure la realización de dicha obra o labor¹⁴. Esta modalidad debe ser formalizada por escrito, describiendo de forma precisa y detallada la obra o labor contratada.

Las demás modalidades contractuales basadas en necesidades temporales, como los contratos ocasionales, accidentales o transitorios, deberán interpretarse y aplicarse conforme al principio de preferencia por la contratación indefinida y a la obligación legal de justificar objetivamente su naturaleza temporal.

ARTÍCULO 21. Transparencia y Garantías para el Trabajador: La empresa garantizará que los trabajadores y trabajadoras, conozcan claramente la modalidad contractual aplicable, sus condiciones, los períodos de prórroga y las causales de terminación. Esto se hará entregando una copia del contrato al trabajador y promoviendo la formalización y la estabilidad previstas en la Ley 2466 de 2025. El trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

CAPÍTULO VI RELACIÓN DE APRENDIZAJE ESPECIAL

ARTÍCULO 22. Contrato de Aprendizaje: Naturaleza y Condiciones Legales

ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”, en cumplimiento de su cuota de aprendices y del Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, vinculará a sus aprendices mediante un Contrato Laboral Especial a Término Fijo.

ARTÍCULO 23. Naturaleza y Objeto: El contrato de aprendizaje es una modalidad especial cuyo objetivo es la formación de una persona en un oficio u ocupación determinada, combinando la enseñanza teórica con la práctica empresarial.

ARTÍCULO 24. Remuneración y Apoyo de Sostenimiento: El valor del apoyo de sostenimiento se ajustará a lo siguiente:

- Fase Lectiva (Formación Tradicional): El aprendiz recibirá como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV).
- Fase Productiva (Práctica): El apoyo de sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un SMLMV.
- Formación Dual: Se aplicarán las reglas especiales de remuneración previstas por la Ley.

ARTÍCULO 25. Duración: Esta modalidad contractual especial se regirá por la duración establecida en el respectivo programa de formación, la cual es limitada y conocida de antemano.

ARTÍCULO 26. Seguridad Social y Prestaciones: En razón de su naturaleza laboral especial, la empresa garantizará la afiliación y cotización del aprendiz al Sistema de Seguridad Social, de la siguiente manera:

- Fase Lectiva: Cobertura de salud y riesgos laborales.
- Fase Productiva: Cobertura de salud, pensión y riesgos laborales, y el aprendiz tendrá derecho al pago de las prestaciones sociales de ley.

Parágrafo 1. Si ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”, no contrata aprendiz, deberá cumplir con la figura de monetización, es decir, un pago al Sena equivalente a 1,5 salarios mínimos mensuales. Este valor incrementado busca desincentivar el pago monetizado y promover la contratación directa y la formación.

CAPÍTULO VII

Horario de trabajo

ARTICULO. 27º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores y trabajadoras son las que a continuación se expresan así:

Días laborables: Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado medio día y para el personal operativo de lunes a domingo.

Personal administrativo

Lunes a viernes

Mañana:

8:00 a.m. a 12:00 m.

Hora de almuerzo: El trabajador puede escoger uno de estos Dos turnos

12:00 m. a 1:00 p.m.

1:00 p.m a 2:00 pm

Tarde:

1:00 p.m. a 5:00 p.m.

2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábado

Hora de entrada: 8:am

Hora de salida: 12 m

Con períodos de descanso de diez minutos en cada turno.

Se trabajará un sábado cada quince días

Personal operativo: por turnos rotativos

Primer turno:

6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Segundo turno:

2:00 p.m. a 10:00 p.m.

Tercer turno:

10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Con períodos de descanso de diez minutos.

Se trabajará un sábado cada quince días

Los horarios se reducen de acuerdo a la disminución sistemática de horas, según la legislación colombiana.

PARAGRAFO. —Cuando se labore el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

De acuerdo con la Ley 2101 de 2021, a partir de julio 15 de 2023 empieza la implementación gradual de la jornada lo que implica una disminución hasta llegar a las 42 horas, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, así:

Desde el 15/07/2023 Cuarenta y siete (47) horas semanales

Desde el 15/07/2024 Cuarenta y seis (46) horas semanales

Desde el 15/07/2025 Cuarenta y cuatro (44) horas semanales

Desde el 15/07/2026 Cuarenta y dos (42) horas semanales

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

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

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

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

d) Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse máximo 6 horas diarias y 30 semanales para adolescentes entre 15 y 17 años y máximo 8 horas diarias y 40 semanales para los mayores de 17 y menores de 18 años. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo. Teniendo en cuenta la Resolución 1796 del 2018 Actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo no podrán realizarlos menores de 18 años.

e) Implementación gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2º de la presente ley.

Derechos adquiridos de los trabajadores y trabajadoras. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador.

La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 28. No habrá limitación de jornada para LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, todos los cuales deberán trabajar el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración.

Sin embargo, es de tener en cuenta que, EL TRABAJADOR que sea considerado como de dirección, confianza y manejo tendrá derecho a sus tiempos de descanso y ocio, como lo considera la ley y demás normas de trabajo, así mismo, tiene derecho a la desconexión laboral sin perjuicio de sus funciones y labores.

ARTÍCULO 29. Por cada domingo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente, salvo que se trate de trabajo excepcional, caso en el cual, EL TRABAJADOR tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 179 del C.S.T (artículo 180).

ARTÍCULO 30. Las partes pueden acordar las siguientes jornadas excepcionales:

a. JORNADA DE TREINTA Y SEIS (36) HORAS: LA EMPRESA y EL TRABAJADOR pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a LA EMPRESA secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990)

b. JORNADA FLEXIBLE: LA EMPRESA y EL TRABAJADOR podrán acordar que la jornada máxima legal semanal vigente se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal semanal vigente (Literal D, artículo 161, Código Sustantivo del Trabajo).

c. DESCANSO DÍA SÁBADO. Pueden repartirse la jornada máxima legal semanal vigente

ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 164, C.S.T.)

d. TRABAJO POR TURNOS. Si se realizan horarios o programaciones con turnos continuos, se pueden pactar horarios de más de 8 horas, siempre que el promedio de 3 semanas no supere el límite de 44 horas semanales, con la jornada reduciéndose a 42 horas en 2026. Es obligatorio acordar los turnos rotativos por escrito (artículo 165, C.S.T.).

CAPÍTULO VIII LAS HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 31. De acuerdo con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, el trabajo ordinario y nocturno es:

- 1.** Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis de la mañana (06:00 a.m.) y las siete de la noche (07:00p.m.).
- 2.** Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las siete de la noche (07:00 p.m.) y las seis de la mañana (06:00a.m.).

ARTICULO. 32.—Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ARTÍCULO 33. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, doce (12) horas totales en la semana. **ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES** “EL llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones de la empresa. Además entregará al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

Parágrafo 1. De ser requerido, **ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES** estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

Parágrafo 2. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores y trabajadoras el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”

Artículo 34. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Artículo 35. Remuneración en días de descanso obligatorio. 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2°. Las partes podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.

ARTÍCULO 36. Obligaciones especiales del empleador. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; (el permiso por calamidad doméstica no tiene un número de días fijo según la ley general, ya que su duración depende de la magnitud de la urgencia y de la negociación entre el trabajador y el empleador. Sin embargo, hay dos situaciones clave: se puede solicitar hasta cinco días para el fallecimiento de familiares cercanos (estipulado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo) y hay una licencia de hasta cinco días para el sector público, según el artículo 120 del Decreto 1042 de 1978.

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) Los empleados, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

ARTÍCULO 37. Ajustes Razonables *La empresa se compromete a realizar los ajustes razonables que se requieran para cada trabajador con discapacidad. El objetivo de estos ajustes es facilitar la accesibilidad, el desarrollo y el mantenimiento de su puesto de trabajo, garantizando igualdad de oportunidades en el entorno laboral.*

Artículo 38. Promoción de la Equidad e Inclusión Laboral. *Después que la Unidad del Servicio Público de Empleo diseñe e implemente el plan de acción integral. ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” adoptará el plan que deberá contemplar acciones concretas para:*

- a) Eliminar las barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral.*
- b) Promover la colocación de personas sin ningún tipo de discriminación.*
- c) Priorizar la atención y oportunidades para mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y personas provenientes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o sus modificaciones.*

- d) *Incluir de manera especial a personas en condición de vulnerabilidad. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.*
- e) *Reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.*
- f) *ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” se compromete a reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. Reconoce que el incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.*

ARTICULO. 39.—Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
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.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PARAGRAFO 1.—La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARAGRAFO 2 La empresa adoptara y respetará la entrada en vigor el 25 de diciembre de 2025, de la franja horaria que se considera nocturna, ampliándola de las 7:00 p.m. a las 7:00 a.m., lo que afectará la liquidación de recargos a partir de esa fecha.

ARTICULO. 40.—La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores y trabajadoras de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22 de este reglamento.

PARAGRAFO 1º—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

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

ARTICULO. 41 Período de pago del trabajo suplementario o de horas extras. 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.

CAPÍTULO IX

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO. 42.— Descanso semanal obligatorio y festivos. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días que según la Ley son de fiesta de carácter civil o religioso.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990. Cuando las mencionadas festividades coincidan con el día domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para EL TRABAJADOR origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARAGRAFO. 1º—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

PARAGRAFO. 2º— Actualmente el trabajo en dominicales y festivos se remunera con un recargo del 75 %. Para llegar al pago pleno del 100 % del trabajo en días de descanso, la Ley 2466 de 2025 donde se estableció la implementación gradual a través de un parágrafo transitorio, quedando así:

- A partir del 1 de julio de 2025 se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80 %.
- A partir del 1 de julio de 2026 se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90 %.
- A partir del 1 de julio de 2027 se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio a 100 %.

CAPÍTULO X.

Vacaciones remuneradas

ARTICULO 43. Duración. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral 1, C.S.T.)

ARTICULO 44. La época de vacaciones debe ser señalada por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” 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.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTICULO 45. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 46 Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTICULO 47 En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores y trabajadoras técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ARTICULO 48 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.

ARTICULO 49 Todo empleador 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 (D. 13/67, art. 5º).

PARAGRAFO En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

CAPITULO XI PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 50. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a nuevos permisos remunerados y se formalizan otros, incluyendo:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; (el permiso por calamidad doméstica no tiene un número de días fijo según la ley general, ya que su duración depende de la magnitud de la urgencia y de la negociación entre el trabajador y el empleador. Sin embargo, hay dos situaciones clave: se puede solicitar hasta cinco días para el fallecimiento de familiares cercanos (estipulado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo) y hay una licencia de hasta cinco días para el sector público, según el artículo 120 del Decreto 1042 de 1978.

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) Los empleados, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

i) Licencia de Maternidad: TODA TRABAJADORA en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de maternidad en los términos establecidos en el artículo 236 del C.S.T. (modificado por la Ley 1822 de 2017). EL TRABAJADOR deberá atender el reglamento que para el efecto tiene LA EMPRESA establecido.

NOTA: Para el otorgamiento de esta licencia es necesario aportar a la EPS el certificado de nacido vivo o el registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del bebé, por esta razón para el trámite de la licencia de maternidad, LA TRABAJADORA deberá entregar ante la oficina de Recursos Humanos el original de la licencia y los documentos exigidos por su EPS para que LA EMPRESA realice el trámite de transcripción y cobro de la misma.

J) Licencia de Paternidad: EL TRABAJADOR tendrá derecho a dos (2) semanas de descanso remunerado por concepto de licencia remunerada de paternidad, para lo cual deberá presentar el registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de parto.

NOTA: La licencia de paternidad solamente se podrá otorgar a partir de la fecha de nacimiento del hijo.

k) Licencia parental compartida: los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la ley. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia (parágrafo 4, artículo 236, Código Sustantivo del Trabajo).

l) Licencia parental flexible: la madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de

maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia (parágrafo 5, artículo 236, Código Sustantivo del Trabajo).

m) Lactancia: LA EMPRESA está en la obligación de conceder a LA TRABAJADORA dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.

n) Licencia para el cuidado de la niñez: es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre LA EMPRESA y EL TRABAJADOR, a uno de los padres trabajadores y trabajadoras cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

o) Licencia por luto: En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos), primero de afinidad (suegros, hijastros) y segundo civil (hijo o nieto adoptivo, padre o abuelo adoptante), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto. EL TRABAJADOR deberá presentar certificado de defunción del familiar fallecido dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a su ocurrencia, acompañado de la documentación con que se soporte el parentesco.

**NOTA: De acuerdo con la Sentencia C-930 de 2009 de la Corte Constitucional el tiempo empleado en estos permisos no puede ser descontado al trabajador ni compensarse con tiempo efectivo.*

ARTÍCULO 51 LICENCIAS NO REMUNERADAS: Los empleados que lo requieran podrán solicitar a la empresa, por escrito y con una antelación, una licencia no remunerada para la suspensión temporal del contrato de trabajo. La concesión de la licencia no remunerada queda sujeta a la decisión del empleador, quien evaluará la solicitud teniendo en cuenta las necesidades del servicio, las políticas internas de la empresa y la causa de la solicitud. El empleador podrá aprobarla o negarla, o negociar los términos de la misma.

1. Efectos en el contrato: Durante el periodo de licencia no remunerada, el contrato de trabajo se suspenderá temporalmente, y el empleado no estará obligado a trabajar, ni el empleador a pagar salario.
2. Seguridad social: Durante el tiempo de la licencia no remunerada, la empresa continuará con el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social (salud y pensión), según la legislación vigente.
3. Liquidación de prestaciones sociales: El tiempo de la licencia no remunerada no se computará para la liquidación de vacaciones y cesantías, y la empresa podrá descontar los días correspondientes del periodo de trabajo

CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 52. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTICULO 53. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 54. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

Períodos de pago:

Los pagos se efectuarán mes vencido el día 05 de cada mes..

ARTICULO 55. El salario se pagará directamente al TRABAJADOR a través de transferencia a la cuenta bancaria indicada por esto, o si así lo decide EL TRABAJADOR a la persona que él autorice por escrito. Es de anotar que se pagará de la siguiente manera:

1. 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.).
2. LA EMPRESA pagará el salario de manera mensual y vencida
3. Los pagos se realizarán mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria de la cual es titular EL TRABAJADOR previamente autorizada por este o como caso excepcional a la persona que EL TRABAJADOR autorice para ello por escrito, en este caso LA EMPRESA solo será responsable de entregar el pago al tercero autorizado, y no de lo que el tercero haga u omita hacer con el monto pagado, para todos los efectos legales el pago al tercero se entenderá el pago del salario devengado por EL TRABAJADOR.

CAPITULO XIII TELETRABAJO (MODALIDAD HÍBRIDA)

ARTÍCULO 56. Modalidades de Teletrabajo. De acuerdo con las Políticas Internas de LA EMPRESA, y conforme con lo establecido en la Ley 1221 de 2008, Decreto 0884 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Circular 0027 de 2019, Decreto 1227 de 2022, Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes, EL TRABAJADOR podrá desempeñar sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, ya sea de forma autónoma, híbrido, transnacional, móvil, temporal o emergente, previa suscripción del respectivo otrosí al contrato de trabajo, donde se pactarán las condiciones específicas, tiempos, responsabilidades, canales de supervisión y demás aspectos relacionados. Esta modalidad podrá ejercerse de forma permanente o híbrida, según se determine en dicho otrosí y de acuerdo con las necesidades del servicio, las funciones del cargo y la viabilidad técnica y operativa.

ARTÍCULO 57. Definición y alcance. Se entiende por teletrabajo la prestación de servicios por parte de EL TRABAJADOR utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como soporte para el contacto entre el trabajador y la EMPRESA, sin requerir la presencia física permanente del trabajador en un sitio específico de trabajo. Cuando se combine la prestación del servicio en el lugar de trabajo con el uso del domicilio del trabajador o cualquier otro lugar

autorizado por LA EMPRESA, se entenderá como teletrabajo suplementario o híbrido. El teletrabajo no constituye un beneficio extralegal, sino una forma especial de ejecución del contrato de trabajo, sujeta a las condiciones previamente pactadas y reguladas por la ley.

ARTÍCULO 58. Seguridad y Salud en el Teletrabajo. LA EMPRESA, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 de 2022, deberá coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente lo relacionado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la modalidad de teletrabajo. EL TRABAJADOR está obligado a colaborar con la identificación de peligros y reporte de condiciones inseguras, así como a permitir las visitas domiciliarias de verificación por parte del Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo o personal designado por la ARL. Durante la prestación del servicio bajo esta modalidad, EL TRABAJADOR deberá acatar estrictamente las recomendaciones y protocolos de seguridad impartidos por la ARL y por LA EMPRESA, y notificar de inmediato cualquier incidente, accidente o novedad que pueda comprometer su integridad física o la continuidad del servicio.

ARTÍCULO 59. Seguridad y Salud en el Teletrabajo. LA EMPRESA, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 de 2022, deberá coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente lo relacionado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la modalidad de teletrabajo. EL TRABAJADOR está obligado a colaborar con la identificación de peligros y reporte de condiciones inseguras, así como a permitir las visitas domiciliarias de verificación por parte del Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo o personal designado por la ARL. Durante la prestación del servicio bajo esta modalidad, EL TRABAJADOR deberá acatar estrictamente las recomendaciones y protocolos de seguridad impartidos por la ARL y por LA EMPRESA, y notificar de inmediato cualquier incidente, accidente o novedad que pueda comprometer su integridad física o la continuidad del servicio.

ARTÍCULO 60. Auxilio de conectividad digital. Cuando EL TRABAJADOR devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) y se encuentre prestando sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo en su domicilio o en lugar distinto a las instalaciones DE LA EMPRESA, tendrá derecho a recibir el auxilio de conectividad digital. Dicho auxilio será equivalente al valor del auxilio de transporte vigente para el respectivo año y no será acumulable con este último, entendiéndose que el trabajador recibe uno u otro dependiendo del lugar en el que preste el servicio. Este auxilio tiene como finalidad

contribuir al pago de los servicios de conectividad y comunicaciones necesarios para el adecuado desarrollo de las funciones.

ARTÍCULO 61. Control, seguimiento y evaluación del desempeño. LA EMPRESA podrá implementar herramientas tecnológicas y mecanismos razonables de seguimiento y control de las funciones desarrolladas por EL TRABAJADOR en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 5 y 6 de la Ley 1221 de 2008. EL TRABAJADOR se compromete a reportar periódicamente sus avances, cumplir con las metas establecidas, asistir a reuniones virtuales o presenciales cuando sea requerido, y garantizar la disponibilidad durante la jornada pactada.

ARTÍCULO 62. Derecho a la desconexión laboral. EL TRABAJADOR en modalidad de teletrabajo gozará del derecho a la desconexión laboral fuera del horario pactado, salvo situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales previamente definidas. LA EMPRESA deberá respetar los tiempos de descanso, licencias y permisos del trabajador, conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, y no podrá requerir su atención a tareas laborales por fuera del horario acordado, ni sancionarlo por no estar disponible en dichos periodos.

ARTÍCULO 63. Modificación, suspensión o revocatoria del teletrabajo. La modalidad de teletrabajo podrá ser modificada, suspendida o revocada por LA EMPRESA, con previo aviso por escrito, notificado debidamente AL TRABAJADOR, con fundamento en razones objetivas de tipo técnico, organizacional, disciplinario o por incumplimiento de las condiciones pactadas. De igual manera, EL TRABAJADOR podrá solicitar el regreso a la modalidad presencial, lo cual será evaluado por LA EMPRESA. Cualquier modificación deberá ser documentada mediante un oficio al contrato de trabajo y estar debidamente justificada.

CAPÍTULO XIV.

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

ARTÍCULO 64. Protección integral del trabajador. Es obligación de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” velar por la salud y la seguridad de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS a su cargo, y proveer un ambiente de trabajo sano - Higiene Ambiental – independientemente de modalidad de prestación de servicios, esto es, bajo trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto o home office. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Medicina Preventiva y del Trabajo, y en Higiene Ambiental y Seguridad Laboral de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del TRABAJADOR.

ARTÍCULO 65. Atención en salud. Los servicios de salud que requieran LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS se prestarán por las E.P.S, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual estén afiliados, en caso de enfermedad o accidente de origen común; o las Administradoras de Riesgos Laborales (en adelante A.R.L), o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, en caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo, a través de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (en adelante I.P.S) o entidad que hiciere sus veces, a la cual estén asignados. En ausencia de la afiliación, estarán a cargo de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. los servicios que requiera EL TRABAJADOR, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 66. Aviso. Todo TRABAJADOR, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, con el propósito de que este permita su ausencia en el trabajo y la consiguiente asistencia a la E.P.S, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado, 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 en el término indicado en el presente artículo, o no se sometiere 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.

ARTÍCULO 67. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena la respectiva E.P.S., A.R.L., I.P.S o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, así como a los exámenes o tratamientos preventivos, curativos o de rehabilitación que para todos o algunos de ellos ordenen en determinados casos las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral.

ARTÍCULO 68. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. para la prevención de las enfermedades y control de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, para evitar las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo.

Parágrafo. El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” u otros

instrumentos, debidamente difundido entre la comunidad, u oportunamente dado a conocer al TRABAJADOR; se cataloga como grave y faculta a ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo o quien hiciere sus veces, respetando el derecho de defensa. (Artículo 91, Decreto 1295 de 1994 y artículo 13, Ley 1562 de 2012)

ARTÍCULO 69. Primeros auxilios en casos de accidentes de trabajo. En caso de accidente de trabajo de inmediato se prestarán los primeros auxilios de acuerdo con lo establecido para el efecto por la persona encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. o quien hiciere sus veces, e igualmente ordenará la remisión a la E.P.S. o I.P.S adscrita a la A.R.L o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente. Además, el área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. o quien hiciere sus veces, tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 70. Comunicación de accidente de trabajo. En caso de accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, EL TRABAJADOR lo comunicará inmediatamente, siempre que su condición de salud lo permita, a su jefe inmediato y a la persona encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo o quien hiciere sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno en coordinación con la ARL.. EL TRABAJADOR deberá informar acerca de la incapacidad que le hubiere sido expedida como consecuencia del accidente en los términos dispuestos por las disposiciones legales vigentes, a su vez, de la fecha en que cese la incapacidad médica laboral.

ARTÍCULO 71. ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. llevará estadísticas de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de las enfermedades laborales o de los accidentes de trabajo, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Parágrafo. Toda enfermedad laboral o accidente de trabajo que ocurra en los sitios donde presta sus servicios el personal de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. o en sus oficinas, deberá ser informado por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” a la A.R.L o a la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, y demás instituciones que la Ley establezca, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, o en el plazo establecido por las normas que regulan el tema.

ARTÍCULO 72. LA EMPRESA no será responsable por los accidentes causados o provocados por falta grave o negligencia por parte de EL TRABAJADOR. Tampoco

responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado EL TRABAJADOR el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 73. En todo lo establecido en este capítulo, tanto LA EMPRESA como LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución número 1016 de 1.989 expedida por el Ministerio de Trabajo 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, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 del 11 de julio de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, el Decreto 2923 del 12 de agosto de 2011 Sistema de Garantía de Riesgos Laborales, el Decreto 1072 del 2015 en lo pertinente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y la 312 de 2019, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias que regulen la materia.

ARTÍCULO 74. Incapacidades. En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes parámetros:

1. La simple manifestación del TRABAJADOR de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular, no será aceptada por ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” como excusa sin que medie comprobación de este hecho por algún medio.

2. EL TRABAJADOR deberá informar a ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente, y entregar en los términos señalados por LA EMPRESA, en original esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la I.P.S o la A.R.L, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de reconocimiento de la prestación económica.

NOTA: ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad.

3. Como justificación del TRABAJADOR para faltar al trabajo por razones de salud, ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.. sólo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la E.P.S o la A.R.L, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR. Este certificado será obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por el

ordenamiento jurídico colombiano.

4. El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del TRABAJADOR (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

CAPÍTULO XV

Prescripciones de orden

ARTICULO. 75.—Los trabajadores y trabajadoras 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 la empresa.
- 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, comedida 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 en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO XVI.

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

En cumplimiento estricto de lo establecido en la Ley 2365 de 2024, especialmente en su Artículo 11, la EMPRESA adopta las siguientes disposiciones para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de estas conductas.

ARTÍCULO 76. La EMPRESA formulará y mantendrá vigente una política interna clara, integral y de cero tolerancia al acoso sexual, la cual quedará incorporada en este Reglamento Interno de Trabajo, en los contratos laborales y en los protocolos institucionales específicos. Esta política detallará la definición de acoso sexual, conductas prohibidas, obligaciones de la EMPRESA y los empleados, derechos y protección de las víctimas, y los procedimientos para la prevención, atención y sanción. La EMPRESA garantizará la difusión amplia y sostenida de esta política a través de capacitaciones periódicas, comunicaciones internas, y materiales informativos accesibles para todos los colaboradores.

ARTÍCULO 77. La EMPRESA reconoce y garantiza todos los derechos de las víctimas de acoso sexual, asegurando un trato digno, respetuoso, confidencial y libre de discriminación o cualquier tipo de represalia. Se establecerán y mantendrán mecanismos accesibles, seguros y confidenciales para que las víctimas puedan denunciar y recibir atención. La EMPRESA dispondrá de rutas claras y oportunas de atención, incluyendo apoyo psicológico, asesoría legal y acompañamiento durante todo el proceso de investigación y sanción. Se adoptarán medidas preventivas efectivas que garanticen la no repetición del acoso y que protejan a las víctimas frente a cualquier acto de revictimización.

ARTÍCULO 78. Cuando exista riesgo de daño grave o irremediable para la víctima, la EMPRESA implementará medidas inmediatas de protección, tales como la reubicación temporal, suspensión preventiva del presunto agresor, o cualquier otra acción necesaria para garantizar la integridad física y emocional de todas las partes. Estas medidas se adoptarán en respeto al debido proceso, asegurando el equilibrio de derechos y la presunción de inocencia según corresponda.

ARTÍCULO 79. La EMPRESA informará clara y oportunamente a las víctimas sobre su derecho de acudir a la Fiscalía General de la Nación para presentar la denuncia penal correspondiente, facilitando en la medida de lo posible los medios e información necesarios para ejercer esta facultad. Esta información será proporcionada garantizando la voluntariedad y la confidencialidad de la víctima en todo momento.

ARTÍCULO 80. A petición explícita de la víctima, la EMPRESA remitirá de manera inmediata la queja y denuncia ante la autoridad competente, respetando integralmente el derecho a la intimidad y confidencialidad. El proceso de remisión se realizará bajo estrictos protocolos que aseguren la protección de la víctima, el enfoque de género y la sensibilidad en el manejo de la información.

ARTÍCULO 81. La EMPRESA se abstendrá de realizar cualquier acto de censura que desconozca o limite la garantía de las víctimas para visibilizar públicamente el acoso sexual sufrido, reconociendo su derecho a la expresión y a la verdad. Está terminantemente prohibido cualquier acto o conducta que pueda configurar revictimización, incluyendo interrogatorios hostiles, difamación, señalamientos o cualquier forma de violencia institucional durante la atención y seguimiento del caso.

ARTÍCULO 82. La EMPRESA publicará de forma semestral el número de quejas sobre acoso sexual recibidas y las sanciones impuestas, a través de los canales físicos y electrónicos disponibles, garantizando el anonimato y la protección de la privacidad de todas las partes involucradas. Esta información será remitida al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días de cada semestre, cumpliendo con los criterios de anonimización, confidencialidad y respeto al debido proceso.

CAPÍTULO XVII.

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS

ARTÍCULO 83. Labores prohibidas para mujeres y para menores de dieciocho (18) años. En consonancia con el Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas, al cual se adhirió ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. y cuyo quinto (5) principio establece que —La EMPRESA deben apoyar la erradicación del trabajo infantil, ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.. no contratará menores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 84. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, adicional a lo anterior los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos

ARTÍCULO 85. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para su salud e integridad física o psicológica o las consideradas como peores formas de trabajo infantil. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades señaladas en el

artículo 3 de la Resolución No. 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 312 de 2019, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por LA EMPRESA solicitante a la autoridad administrativa competente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La autorización para el trabajo de niños, niñas y adolescentes que expida el Inspector de Trabajo o de la autoridad territorial competente se sujetará a lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 113 del Código de Infancia y la Adolescencia, es decir que solo procede la misma a través de un contrato de trabajo, el cual debe ser remitido por LA EMPRESA a la autoridad que expidió la autorización dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de dicha autorización.

PARÁGRAFO TERCERO. La autorización para trabajar puede ser revocada por el funcionario que concedió el permiso en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación, las condiciones de trabajo y las contempladas en la respectiva autorización.

CAPÍTULO XVIII. TELETRABAJO

CONCEPTO, OBJETIVOS Y APLICACION.

ARTÍCULO 86. Definición y concepto. La normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

1. TELETRABAJO. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato

de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y EMPRESA, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

2. TELETRABAJADOR. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la EMPRESA a la que prestó sus servicios.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos. Es aquel donde los teletrabajadores y trabajadoras y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica LA EMPRESA) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando LA EMPRESA lo requiera.

2. Móviles. Son aquellos TELETRABAJADORES Y TRABAJADORAS que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

3. Híbridos. Es aquel en donde los teletrabajadores y trabajadoras y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas DE LA EMPRESA, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su EMPRESA.

4. Transnacional. Es aquel en donde los teletrabajadores y trabajadoras y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad DE LA EMPRESA contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. LA EMPRESA estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

5. Temporal o emergente. Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

NOTA: El teletrabajo en cualquiera de sus modalidades es voluntario para LA

ASOCIACIÓN y EL TRABAJADOR, siempre que exista un acuerdo entre las partes. El acceso al teletrabajo, depende que las funciones establecida en el Manual Específicos de Funciones y Competencias y que sean teletrabajables.

ARTÍCULO 87. Todo programa de teletrabajo en ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” se guiará por los siguientes objetivos:

- 1.** Conciliar la vida personal y familiar de los TRABAJADORES Y TRABAJADORAS a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- 2.** Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 88. Igualdad de trato. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS y TELETRABAJADORES Y TRABAJADORAS de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.. tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. EL TELETRABAJADOR no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- 1.** El derecho de los teletrabajadores y trabajadoras a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- 2.** La protección de la discriminación en el empleo.
- 3.** La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- 4.** La remuneración.
- 5.** La protección por regímenes legales de seguridad social.
- 6.** El acceso a la formación.
- 7.** La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

- 1.** LA EMPRESA debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- 2.** Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo.
- 3.** Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la

modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.

4. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

5. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para LA EMPRESA en el marco de la Jornada Laboral.

6. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.

7. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.

8. Suministrar a los teletrabajadores y trabajadoras equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores y trabajadoras reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

9. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de LA EMPRESA en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.

10. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

DEL TELETRABAJADOR:

1. Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales LA EMPRESA implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de LA EMPRESA y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.

3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.

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

5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.

7. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

9. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 89. Equipos y programas informáticos. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- 1.** Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por LA EMPRESA, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- 2.** Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- 3.** Una cuenta de correo electrónico.
- 4.** El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

CAPITULO XIX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARTÍCULO 90. Facultades de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. Corresponde a ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.. entre otras prerrogativas inherentes a su calidad de TRABAJADOR, el planeamiento, dirección, administración y organización de sus operaciones, así como la determinación de las formas de control de las labores de los TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Esta facultad se ejerce mediante las siguientes atribuciones:

- 1.** Ser el único facultado para determinar la capacidad e idoneidad de cualquier TRABAJADOR para el cargo o tarea para el que haya sido designado, así como para apreciar sus méritos y decidir su ascenso o incremento de remuneración.
- 2.** Seleccionar y contratar nuevo personal.
- 3.** Decidir el traslado, rotación y reubicación de sus TRABAJADORES Y TRABAJADORAS de acuerdo a las disposiciones vigentes. En ningún caso EL TRABAJADOR podrá oponerse a dicha medida.
- 4.** Planear, dirigir, restringir y controlar las operaciones que se lleven a cabo en las instalaciones de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”... o en los diferentes proyectos, así como las operaciones fuera de la misma.
- 5.** Determinar la política de administración de personal, crear nuevas categorías de clasificación o eliminar las que considere inconvenientes.
- 6.** Establecer las descripciones de trabajo y las obligaciones correspondientes a cada posición o función dentro del campo de acción de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.. modificándolas según las necesidades de ésta.
- 7.** Programar las horas de trabajo, turnos y horarios a cumplirse dentro de la jornada laboral, así como la introducción y aplicación de nuevos métodos o sistemas de trabajo.
- 8.** Disponer la utilización de bienes tales como herramientas, equipos, instalaciones y maquinarias en el modo que considere más conveniente.
- 9.** Entrenar a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS y mejorar la especialización y

habilidad de los mismos.

10. Formular directivas, normas y reglamentos que regulen la conducta y seguridad del personal en el trabajo.

11. Nombrar a los representantes que estime conveniente cuando lo considere necesario.

12. Designar de acuerdo a su criterio y nombrar a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS que ocupen cargos de dirección y de confianza.

Parágrafo: La enumeración de las anteriores potestades no reconoce más limitaciones que las emanadas en la ley y contratos que estuvieran vigentes, por lo que las facultades descritas anteriormente son eminentemente enunciativas y no son limitativas, pudiendo ésta ampliarlas dentro de los parámetros de la normatividad laboral vigente. Por lo tanto, corresponden a ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”... todas las atribuciones que la ley le confiere en materia laboral a efectos de adoptarlas con el fin de organizar debidamente sus actividades.

ARTÍCULO 91. Obligaciones generales para ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” tiene como obligaciones generales las siguientes:

1. Dar cumplimiento a las disposiciones laborales vigentes en materia de trabajo, salud y seguridad e higiene y demás pertinentes.

2. Cumplir y hacer cumplir las normas laborales, así como el presente Reglamento Interno de Trabajo, y las instrucciones de carácter específico que se pudiera dictar a través del superior jerárquico.

3. Respetar y brindar un buen trato a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

4. Brindar a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS condiciones laborales según lo contemplado en la normatividad vigente, acordes con la dignidad humana, la equidad y la justicia.

5. Proveer un ambiente de trabajo sano.

6. Implementar y ejecutar actividades permanentes en Medicina Preventiva y del Trabajo, y en Higiene Ambiental y Seguridad Laboral.

7. Procurar a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS los implementos necesarios para el normal desenvolvimiento de sus actividades.

8. Instruir a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS respecto de los riesgos a que se encuentran expuestos en relación con sus ocupaciones laborales.

9. Fomentar la capacitación y formación técnico profesional de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS a través de los superiores jerárquicos, como un mecanismo para mejorar la productividad del trabajo.

10. Brindar orientación a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

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

12. Afiliar a sus TRABAJADORES Y TRABAJADORAS al Sistema de Seguridad Social Integral y Caja de Compensación Familiar.

13. En general todas aquellas previstas en la Ley para LOS TRABAJADORES Y

TRABAJADORAS.

ARTÍCULO 92. Obligaciones especiales para ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” .. Son obligaciones especiales de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”

1. Poner a disposición de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores en forma satisfactoria.
2. Suministrar a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS instalaciones locativas apropiadas para el oficio, y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, de forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Suministrar a los teletrabajadores y trabajadoras los elementos y medios necesarios para desempeñar sus funciones.
4. Prestar de inmediato los primeros auxilios, dentro de los límites legales, en caso de accidentes o enfermedad.
5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral; fomentar relaciones sociales positivas entre todos LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS; y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; a través de la Dirección de Desarrollo Humano y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Guardar respeto a la dignidad personal DEL TRABAJADOR, a sus creencias y opiniones.
7. Conceder AL TRABAJADOR los permisos o licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento, y de acuerdo con los procedimientos que para el efecto estableciere LA EMPRESA.
8. Entregar AL TRABAJADOR que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios, la índole de las labores y el salario devengado, e igualmente, si EL TRABAJADOR lo solicita, hacerle practicar examen médico de egreso y entregarle certificación sobre el particular. Se considerará que EL TRABAJADOR desiste voluntariamente o por su culpa, elude, dilata o dificulta el examen, cuando transcurrido cinco (5) días hábiles a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la información y/o orden correspondiente. En tal caso, cesa tal obligación para LA EMPRESA.
9. Pagar AL TRABAJADOR los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del TRABAJADOR. Si EL TRABAJADOR prefiere radicarse en otro lugar, LA EMPRESA le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado DEL TRABAJADOR, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y trabajadoras y demás TRABAJADORES Y TRABAJADORAS de

ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.

11. Dar a conocer a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS las políticas y directrices que LA EMPRESA establezca para el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, y en especial las relacionadas con el teletrabajo que realicen TRABAJADORES Y TRABAJADORAS de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”

12 *Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.”*

ARTÍCULO 93. Obligaciones generales para los trabajadores y trabajadoras. de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. tienen como obligaciones generales las siguientes:

- 1.** Observar la misión, visión y valores de LA EMPRESA, así como los principios éticos y morales.
- 2.** Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas.
- 3.** Respeto y subordinación a los superiores.
- 4.** Respetar y brindar un buen trato a sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores con los cuales ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” tenga relación
- 5.** Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- 6.** Procurar armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 7.** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de LA EMPRESA.
- 8.** Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 9.** Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 10.** 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 en provecho propio y de LA EMPRESA en general.
- 11.** Cumplir con los horarios de trabajo estipulados por LA EMPRESA; sin perjuicio de que LA EMPRESA, según sus necesidades, pueda mantenerse o cambiar los horarios de trabajo.
- 12.** Observar y atender las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe y/o cliente para el manejo de los equipos o elementos de trabajo.
- 13.** Mantenerse en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de LA EMPRESA.

- 14.** Ser verídico en todo caso y momento.
- 15.** Conocer, promover, difundir, y dar estricto cumplimiento en el desarrollo de sus actividades, a lo dispuesto en el presente Reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo, reglamentos especiales, Sistemas de gestión de la calidad, normas, políticas, procedimientos y en general, cualquier documento que tenga establecidos o establezca ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” Permanecer durante la jornada de trabajo en el lugar en donde por orden de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” debe desempeñar sus labores.
- 16.** Denunciar ante ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” el traslado de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos de los señalados por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”
- 17.** Observar con suma diligencia y cuidado las medidas, precauciones, instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, que le indique ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. para el manejo de las máquinas o elementos de trabajo; y observar rigurosamente las normas mínimas de aseo personal, del lugar de trabajo y del equipo asignado.
- 18.** Utilizar todas las prendas y elementos de protección que sean suministrados por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. o por sus clientes para cumplir con las condiciones de seguridad propias del trabajo.
- 19.** Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de LA EMPRESA o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.
- 20.** Guardar reserva absoluta en relación a los Manuales de Procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de LA EMPRESA de cualquier índole o que estén relaciones con los clientes, socios estratégicos, usuarios o contratistas.
- 21.** No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.
- 22.** Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro TRABAJADOR, funcionario o tercero que afecte los intereses de LA EMPRESA, clientes, proveedores, socios o trabajadores y trabajadoras.
- 23.** Acatar el conducto regular en sus relaciones con LA EMPRESA.
- 24.** Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de LA EMPRESA.
- 25.** Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
- 26.** Abstenerse de participar en actividades ilegales.
- 27.** Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.

28. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros. Así como buen uso al correo electrónico corporativo.

29. Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.

ARTÍCULO 94. Obligaciones especiales para LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1.** Realizar personalmente el trabajo propio de su cargo o el que se le asigne.
- 2.** Abstenerse de utilizar los recursos institucionales y el nombre de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros.
- 3.** Guardar el debido secreto profesional. El secreto profesional se extiende más allá de la jornada ordinaria de trabajo y de la vigencia o duración concreta que tenga la relación laboral. Dicho deber incluye, entre otras, las siguientes obligaciones:
 - a.** Guardar confidencialidad y estricta reserva sobre todas las informaciones y documentos producidos, originados, proporcionados u obtenidos debido a las labores desempeñadas en ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” o a los que, de cualquier modo, circunstancial o no, hubiera obtenido acceso.
 - b.** Observar en todo momento la debida discreción en todo lo concerniente a las actividades, procesos, operaciones, procedimientos y vínculos o relaciones de LA EMPRESA y su personal, y sus clientes.
 - c.** Está terminantemente prohibido extraer información o documentos de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” directa o indirectamente.
 - d.** El deber de confidencialidad a que se refiere este artículo se mantendrá obligatorio aún después del término de la relación laboral por el plazo de dos (2) años calendario para los puestos considerados como de dirección y/o confianza. Para los demás puestos se mantendrá obligatorio por el plazo de un (01) años calendario. El incumplimiento de este deber de confidencialidad dentro o fuera de la vigencia de la relación laboral, implicará la responsabilidad civil y/o penal del TRABAJADOR.
 - e.** Reconocer y respetar que todas las creaciones intelectuales sobre nuevos productos y/o procedimientos que hubiere realizado y/o participado y/o tomado conocimiento con ocasión de la prestación de sus servicios son de titularidad de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”
- 4.** Suministrar de manera clara, confiable, completa y oportuna la información requerida.
- 5.** Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo y las materias primas sobrantes.
- 6.** Restituir al final del contrato en buen estado, salvo el deterioro natural, los objetos entregados para la ejecución del teletrabajo, los cuales además no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador durante la ejecución del contrato.
- 7.** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

8. Actuar en todo momento de acuerdo con los intereses de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”., buscando siempre el beneficio de ésta; así como abstenerse de realizar alguna actividad que vaya en detrimento de los intereses, objetivos o propósitos de LA EMPRESA, o que contraría cualquier reglamentación establecida por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”
9. Declarar en el momento de su ocurrencia, alguna de las posibles situaciones de conflicto de intereses con ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”..
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas, las cosas, o los trabajos por realizar, a cargo de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”
11. Acatar las medidas para la prevención y control de riesgos laborales, que prescriben las autoridades del ramo o el área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. o quien hiciere sus veces, o los respectivos reglamentos, políticas, directrices y demás instrumentos.
12. Cumplir con las obligaciones en seguridad y previsión de riesgos laborales definidas por la normatividad vigente, y con las condiciones especiales establecidas ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. para los teletrabajadores y trabajadoras.
13. Registrar su domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra, así como hechos que generen cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos; con el fin de que ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. En caso de cualquier comunicación que se dirija al TRABAJADOR, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que EL TRABAJADOR tuviere registrada en LA EMPRESA.
14. Observar estrictamente lo establecido por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” para la solicitud de permisos o licencias, y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
15. Portar el carné de identidad que otorga ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. y/o el Cliente por razones de control.
16. Someterse a los controles y medidas de seguridad indicados por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.
17. Asistir con puntualidad y disposición a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. , a los que se le invita o se le indica participar
18. Asistir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. o sus representantes.
19. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
20. Prestar sus servicios de manera, cuidadosa, amable y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
21. Cumplir las normas legales sobre tránsito de automotores en el caso de los conductores

de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”

22. Permanecer alerta y en perfectas condiciones físicas siempre y en todo momento para la vigilancia y cuidado de las personas y de todos los bienes de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” Realizar un uso adecuado de los materiales, enseres, vehículos e instalaciones de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”..

23. Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o fallas técnicas que se presenten en algún objeto relacionado directamente con su labor.

24. Informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. al TRABAJADOR en virtud de sus labores.

25. Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras, cuando ellas correspondan a acuerdos entre TRABAJADORES Y TRABAJADORAS y ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. o cuando ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. se los hubiere comunicado oportunamente.

26. Comunicar a ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes, superiores o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.

27. Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.

28. Actuar con honestidad y diligencia en el ejercicio de su cargo, en relación con los clientes.

29. Acatar todas las obligaciones y deberes que emanen de las normas, políticas, procedimientos, reglamentos, documentos, que tenga establecidos o establezca ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. , así como cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales.

30. Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas, procurando que todos LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”

31. Comunicar por escrito y en forma oportuna, a la Gerencia, cualquier caso en que presuntamente un TRABAJADOR de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. hubiere incurrido en una falta leve o grave, con el fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o normas del presente Reglamento Interno de Trabajo, se tome la decisión a que hubiere lugar.

32. Cumplir con las políticas y directrices que ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. establezca para el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, así como la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.

33. Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.

34. Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente LA EMPRESA, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas.

35. Cumplir con las obligaciones a cargo de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas del ordenamiento jurídico colombiano.

ARTÍCULO 95. Observancia de las obligaciones. El incumplimiento por parte DEL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones anteriormente enumeradas, así como de las contenidas en el ordenamiento legal, de ser el caso, será considerado como falta grave laboral por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”

Parágrafo. La relación de obligaciones DEL TRABAJADOR que antecede no es restrictiva ni limitativa, sino meramente ejemplificativa.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARTÍCULO 96. Prohibiciones especiales para ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” Se prohíbe a ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”: ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”

- 1.** Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los eventos contemplados en la normatividad laboral y de seguridad social vigente.
- 2.** Obligar en cualquier forma a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS a comprar mercancías o víveres en almacenes de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”., así como adquirir productos o servicios que ofrecen entidades externas en virtud de convenios que realiza ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. con éstas.
- 3.** Exigir o aceptar dinero DEL TRABAJADOR como gratificación para que se admita a éste en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las demás condiciones de éste.
- 4.** Limitar o presionar en cualquier forma a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5.** Imponer a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- 6.** Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los lugares de trabajo.
- 7.** Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan 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 instituciones a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS que se separen o sean separados de sus servicios en ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”
- 8.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS o que ofenda su dignidad.
- 9.** Las demás actuaciones que la Ley prohíba para LOS TRABAJADORES Y

TRABAJADORAS.

ARTÍCULO 97. Prohibiciones especiales para LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Independientemente de los hechos que reprueba el Código Penal y las normas laborales, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS tienen las siguientes prohibiciones:

En el desempeño de sus funciones.

- 1.** Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 2.** Incumplir sistemáticamente los deberes, obligaciones y funciones del cargo que desempeñe en ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”..
- 3.** Confiar a otro TRABAJADOR, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”
- 4.** Reemplazar a otro TRABAJADOR, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”
- 5.** Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”., excepto en los casos de huelga en los sitios de los proyectos, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 6.** Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante; o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral, al igual que ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante que ponga en riesgo el desempeño de sus labores.
- 7.** Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso o licencia concedido por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”., o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
- 8.** Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización del respectivo superior y para fines diferentes a los de su trabajo.
- 9.** Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato.
- 10.** Realizar labores en otras EMPRESAS, que puedan generar conflictos de intereses, o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”., y con el adecuado y debido manejo de los recursos, información, instalaciones y equipos de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”., salvo que éstas sean propias de las funciones inherentes a su cargo, o que la realización de estas labores, a título personal, cuenten con la correspondiente autorización escrita del superior jerárquico.
- 11.** Operar o usar las máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, vehículos,

instalaciones o cualquier elemento de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. en objetos distintos del trabajo contratado, sin la autorización correspondiente, en su propio provecho o de terceros dentro o fuera de LA EMPRESA.

12. Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”

13. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previa autorización del superior respectivo.

14. Brindar mala atención a los clientes: no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.

15. Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” le asigne.

16. Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. mediante algún acto u omisión.

17. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS de ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. para que las desconozcan.

18. Abstenerse de entregar al día su puesto de trabajo AL TRABAJADOR que por algún motivo deba reemplazarlo temporal o permanentemente.

19. Permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias, o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. o sus representantes.

20. Portar y conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, campo y dependencias del cliente.

21. En ENVIOS LOGISTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. queda restringido cualquier comportamiento derivado de relaciones sentimentales que genere conflictos de interés, favorezca indebidamente a la pareja mediante decisiones laborales o afecte el clima o la operación; cualquier situación que implique riesgo de parcialidad deberá informarse a Gestión Humana para adoptar medidas administrativas. La relación sentimental, entendida desde la ética profesional y el respeto a la vida privada, no constituye causal de despido; sin embargo, sí podrá ser sancionable el incumplimiento de estas disposiciones o cualquier afectación a la operación.

En su ingreso, puntualidad y permanencia:

1. Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la E.P.S o la A.R.L, o por las entidades que hicieron sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado; o cuando se encuentre en periodo de vacaciones o de licencia concedida por ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.

2. Dormir durante la jornada de trabajo.

3. Trabajar horas extras sin autorización de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.

4. Ingresar a lugares en los cuales no se esté permitido el acceso, sin la autorización previa.

- 5.** Fumar en los lugares prohibidos por la Ley, o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a sus trabajadores y trabajadoras, clientes o visitantes.
- 6.** Consumir alimentos en el lugar de trabajo cuando se encuentre operando equipos o máquinas o que impliquen suspender las actividades que se encuentra realizando.
- 7.** Mantener en su poder dentro de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” cualquier clase de sustancia prohibida por la Ley.

En sus relaciones con compañeros, superiores, clientes y/o proveedores de

- 1.** Faltar al respeto con hechos o palabras insultantes a sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos o a cualquier cliente.
- 2.** Originar riñas, discordia o discusión irrespetuosa con otros compañeros y/o trabajadores y trabajadoras de los clientes, o tomar parte en tales actos
- 3.** Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro del lugar de trabajo o fuera de él.
- 4.** Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del trabajador.
- 5.** Entregar y/o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
- 6.** Solicitar préstamos personales a clientes o a terceros con los que tenga relación en virtud de su cargo, para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores
- 7.** Ocultar faltas que atenten contra ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
- 8.** Desacreditar o difamar, en cualquier forma o por cualquier medio el nombre de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.
- 9.** Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas; o que amenace, ponga en peligro o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios, talleres, salas de trabajo o vehículos o cualquier activo o espacio de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” y/o sus clientes.
- 10.** Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 11.** Realizar ventas o distribución de cualquier tipo de artículos dentro del lugar de trabajo, al igual que vender loterías, chance, rifas u otros semejantes en el lugar de trabajo.

En relación con los bienes, instalaciones, equipos e información confidencial:

- 1.** Trasladar fuera de las instalaciones de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS –

ARRECIFES “EL” o de los compañeros de trabajo.

2. Destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.

3. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” sin su autorización.

4. Dejar máquinas, equipos, herramientas, o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.

5. Conducir vehículos de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” o cualquier otro vehículo que le sea entregado para la ejecución de sus labores, bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante.

6. Transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados, lo cual está especialmente prohibido a LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.

7. Retirar de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” o de los lugares asignados por LA EMPRESA, vehículos de propiedad de esta o que le hayan sido asignados para la ejecución de sus labores, sin la debida autorización.

8. Dejar el lugar de trabajo sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para la preservación de los bienes de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.

9. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.

10. Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación para cualquier fin, sin autorización o remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.

11. Dejar máquinas, motores o equipo eléctrico de oficina encendido después de terminar la jornada de trabajo o durante ésta sin ser necesario.

12. Incumplir con las políticas de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” de cuidado de muebles, enseres y elementos de oficina, o las que se establecieran para la conservación del medio ambiente.

13. Revelar o suministrar, sin autorización de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.

14. Utilizar para beneficio propio o ajeno sin la debida autorización, los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por EL TRABAJADOR, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.

15. Utilizar el vínculo con ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” o su cargo en la misma, para realizar actividades proselitistas, entendiendo por éstas todas las actividades tendientes a ganar la adhesión de una persona o grupo de personas, a una opinión, idea, partido o religión.

16. Dar a conocer a personas no autorizadas por ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”, las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de información de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”, salvo que EL TRABAJADOR se vea en la necesidad de dar autorización expresa a otro TRABAJADOR para que las

conozca por algún propósito laboral establecido, caso en el cual será responsable del uso tanto EL TRABAJADOR que dio la autorización como EL TRABAJADOR autorizado.

17. Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de LA EMPRESA AV CHLE.

18. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” o por esta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores y trabajadoras, entre otros.

19. Reproducir o retirar de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” cualquier software sin la autorización expresa del Gerente.

20. Mantener en su poder, usar o instalar en los computadores de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” cualquier software sin la autorización expresa.

21. Utilizar los recursos informáticos de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” para fines contrarios a la Ley.

22. Atentar contra la seguridad de los sistemas de información de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente de acuerdo con lo establecido por LA EMPRESA.

23. Abstenerse de informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” al TRABAJADOR en virtud de sus labores.

24. En ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” queda restringido cualquier comportamiento derivado de relaciones sentimentales que genere conflictos de interés, favorezca indebidamente a la pareja mediante decisiones laborales o afecte el clima o la operación; cualquier situación que implique riesgo de parcialidad deberá informarse a Gestión Humana para adoptar medidas administrativas. La relación sentimental, entendida desde la ética profesional y el respeto a la vida privada, no constituye causal de despido; sin embargo, sí podrá ser sancionable el incumplimiento de estas disposiciones o cualquier afectación a la operación

ARTÍCULO 93. Observancia de las prohibiciones. El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de cualquiera de las prohibiciones anteriormente enumeradas, así como de las contenidas en el ordenamiento legal, de ser el caso, será considerado como falta grave laboral por ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”

CAPÍTULO XX.

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARTÍCULO 98. En LA EMPRESA vivenciamos en cada una de nuestras actuaciones el respeto por los principios constitucionales de todas las personas respecto de la protección

del derecho a la intimidad, buen nombre, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y todo aquello relacionado con la recolección, tratamiento y circulación de datos personales. Por lo anterior, con la finalidad de garantizar y proteger el derecho fundamental de *habeas data* en el marco de lo establecido por la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y demás normas que regulen la materia, LA EMPRESA tiene a disposición de EL TRABAJADOR la política de protección de datos personales a la cual deben acogerse tanto LA EMPRESA como cada uno de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS y que se encuentra publicada en los sistemas de información internos de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO . El uso indebido de las bases de datos o de elementos que el empleador suministre al trabajador, son hechos calificados como faltas graves y darán lugar a la terminación del contrato de trabajo y a las demás acciones legales.

CAPÍTULO XXI.

ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 99. LA EMPRESA no puede imponer a EL TRABAJADOR sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. (Artículo 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 100. Escala de faltas. Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. establece la siguiente escala de faltas:

- a. Leves.
- b. Graves.

ARTÍCULO 101. Escala de sanciones. ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta leve cometida y la reincidencia:

- a. Llamados de atención.
- b. Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c. Suspensión en el trabajo hasta por quince (15) meses.

Parágrafo 1. Durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte DEL TRABAJADOR de ejecutar sus funciones y por parte de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

Parágrafo 2. Para las faltas calificadas como leves cuya sanción sea la suspensión en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el

objetivo de determinar el periodo de duración de la suspensión:

1. Circunstancias agravantes:

- a.** Realizar el hecho en complicidad con algún TRABAJADOR.
- b.** Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
- c.** Cometer la conducta para ocultar otra.
- d.** Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- e.** Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.
- f.** Asumir en forma premeditada la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.

2. Circunstancias atenuantes:

- a.** Haber sido inducido a cometer la conducta.
- b.** Confesar la conducta oportunamente.

Parágrafo 3. EL TRABAJADOR que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

ARTÍCULO 102. Faltas Leves. Constituyen faltas leves las conductas que se señalan a continuación:

- 1.** Entregar inoportunamente los informes, avances o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades.
- 2.** El no portar los elementos de protección y la dotación.
- 3.** La inasistencia injustificada para laborar.
- 4.** El retardo en la hora de entrada al trabajo.
- 5.** La ausencia injustificada al trabajo en la mañana, en la tarde o en el horario de trabajo correspondiente, cuando no cause perjuicio a ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.
- 6.** La negativa de acceder a los controles y medidas de seguridad indicados.
- 7.** El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones a su cargo o la violación de sus prohibiciones, que no constituyan motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo, como lo dispone el presente Reglamento.

Parágrafo 1. Las faltas leves señaladas serán sancionadas por primera vez con un llamado de atención, por segunda vez con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por tercera vez con suspensión hasta quince (15) meses.

Parágrafo 2. La reincidencia será considerada una falta grave y por lo tanto se configura

una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 99. Terminación del contrato de trabajo. Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento darán lugar a la terminación del contrato de trabajo del TRABAJADOR con justa causa por parte de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.

ARTÍCULO 103. Faltas Graves. Constituyen faltas graves las conductas que se señalaron como prohibiciones del TRABAJADOR, el incumplimiento de las obligaciones también consignadas en el presente reglamento y que no se encuadraron dentro de las faltas leves y la reincidencia en las faltas leves.

ARTÍCULO 104. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”

1. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.
2. Las estipuladas en los contratos individuales de trabajo.
3. Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales, o demás normas internas.

ARTÍCULO 105. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del TRABAJADOR:

1. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.
2. Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XXII.

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 106. Debido proceso. El procedimiento señalado en el presente capítulo se llevará a cabo de manera tal que se garantice el derecho fundamental al debido proceso.

ARTÍCULO 107. Iniciación. Conocida una situación que pudiese constituir una falta, cualquier

persona, procederá a comunicarlo a la Gerencia o a quien ésta delegue para el efecto, mediante escrito que exprese los hechos, la fecha y la hora en que éstos sucedieron, adjuntando si es pertinente, las pruebas correspondientes, y demás aspectos que considere relevantes para el estudio del caso.

ARTÍCULO 108. Competencia para el estudio del caso. El representante legal o quien ésta delegue para el efecto, hará una evaluación previa de la situación con el objetivo de identificar si la misma puede constituir una falta, y en consecuencia definir si es o no de su competencia el estudio del caso.

PARÁGRAFO 1. El representante legal será la competente para el estudio de los casos en que presuntamente un TRABAJADOR hubiere incurrido en una falta leve o grave. En todo caso, la Gerencia podrá tener la asistencia de un asesor jurídico si así lo considera pertinente.

ARTÍCULO 109. Descargos. EL TRABAJADOR será notificado de los hechos que se le imputan, y la adecuación de éstos a alguna(s) de las faltas contempladas en el presente Reglamento, la Ley o en cualquier otra reglamentación de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”, con el fin de que brinde su versión de los hechos en la diligencia de descargos que para tal efecto se cite, o para que presente su versión por escrito. En la notificación se señalará además el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo.

EL TRABAJADOR teniendo conocimiento del contenido de la citación presentará todas las pruebas que pretenda hacer valer dentro del proceso disciplinario y que deberá presentar dentro de la diligencia de descargos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

PARÁGRAFO 1. En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida AL TRABAJADOR asistir a la diligencia de descargos o allegar el escrito de descargos, éste contará con tres (3) días hábiles siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos o para allegar el escrito de descargos, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo.

PARÁGRAFO 2. En la diligencia de descargos o en el escrito en que éstos sean presentados, EL TRABAJADOR podrá dar su versión de los hechos, aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, así como solicitar que se reciban o practiquen las pruebas que considere pertinentes.

PARÁGRAFO 3. Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de la diligencia de descargos, EL TRABAJADOR no se presenta a la misma, o no allega el escrito de descargos, o no presenta la correspondiente justificación dentro del término establecido en el párrafo 1 de este artículo, significará que éste no tiene descargos que hacer.

PARÁGRAFO 4. EL TRABAJADOR podrá asistir a la diligencia de descargos con dos (2) compañeros de trabajo como testigos, si así lo solicita. En caso de que éstos se presenten, se dejará registrado en el acta respectiva, sin que esto constituya una causal o motivo alguno contra los testigos y demás trabajadores y trabajadoras, caso en el cual, EL TRABAJADOR contará con las garantías necesarias para alegar una posible persecución en su contra. Igualmente, la Gerencia podrá tener la asistencia de su asesor legal quien podrá participar de la diligencia.

PARÁGRAFO 5. La diligencia de descargos podrá ser grabada con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, siempre y cuando EL TRABAJADOR lo autorice. Si la diligencia de descargos es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella. Si EL TRABAJADOR no autoriza la grabación, se procederá a nombrar un (1) testigo para que presencie la diligencia, y se dejará en el acta la versión de los hechos brindados por EL TRABAJADOR al igual que de las pruebas allegadas por éste o las que solicite. En caso de que EL TRABAJADOR o sus compañeros de trabajo se negaren a firmar el acta, se dejará expresa constancia de su negativa, y se procederá con la firma por parte del testigo designado.

ARTÍCULO 110. Análisis de descargos. Luego de realizada la diligencia de descargos o allegado el escrito de descargos, recibidas o practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si EL TRABAJADOR incurrió o no en una falta, y se procederá a tomar una decisión frente al caso. Parágrafo. Tanto las pruebas aportadas por EL TRABAJADOR como las pruebas que se reciban o practiquen en virtud de la solicitud de éste, serán analizadas de acuerdo a los criterios vigentes en el ordenamiento jurídico para la valoración de la prueba.

ARTÍCULO 111. Consecuencia jurídica. Agotado el procedimiento descrito en los artículos anteriores, y una vez determinado que EL TRABAJADOR incurrió en una falta, se aplicará la consecuencia jurídica prevista para la misma.

PARÁGRAFO 1. No producirá efecto alguno la consecuencia jurídica aplicada con violación al procedimiento señalado en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. En ningún caso podrá ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”. aplicar a sus TRABAJADORES Y TRABAJADORAS consecuencias jurídicas no previstas en este Reglamento, en el Código Sustantivo de Trabajo o normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan; en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales; en contratos individuales de trabajo; estatutos; reglamentos; declaraciones institucionales o demás normas internas.

ARTÍCULO 112. Notificación. En todo caso, sea procedente o no la consecuencia jurídica, la decisión adoptada deberá ser notificada por escrito AL TRABAJADOR.

PARÁGRAFO 1. Si EL TRABAJADOR se negare a recibir y/o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho, y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo que será designado para el efecto.

PARÁGRAFO 2. En la notificación se le informará AL TRABAJADOR el (los) recurso (s) que procede (n) contra la decisión y la autoridad ante quien puede interponerlo (s). EL TRABAJADOR tendrá tres (3) días hábiles para recurrir la decisión adoptada, los cuales serán contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de notificación de la misma. Cuando la decisión sea recurrida, se deberá igualmente notificar por escrito AL TRABAJADOR la decisión del (los) recurso (s).

PARÁGRAFO 3. Sólo podrá recurrirse la decisión de aplicar la sanción de llamado de atención o suspensión

CAPÍTULO XXIII.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 113. Reclamación. Los reclamos de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS se harán por escrito a quien desempeñe en LA EMPRESA el cargo de REPRESENTANTE LEGAL o quien este designe, quién atenderá sus quejas y resolverá en justicia y equidad.

PARÁGRAFO 1. Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá remitirla a su superior respectivo para su solución.

PARÁGRAFO 2. La persona ante quien se formule la reclamación procederá a oír inmediatamente al TRABAJADOR que la formula, y deberá manejar la información confidencialmente; así mismo deberá decidir sobre la misma en justicia, con equidad, de acuerdo con los parámetros institucionales y dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza.

ARTÍCULO 114. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el presente artículo, EL TRABAJADOR o TRABAJADORES Y TRABAJADORAS pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XXIV.
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO
INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 115. Definición de acoso laboral. Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de LA EMPRESA, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 116. Modalidades de acoso laboral. El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

- 1.** Maltrato Laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2.** Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 3.** Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4.** Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 5.** Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del empleado.
- 6.** Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado.

ARTÍCULO 117. Personas involucradas en una conducta de acoso laboral. Pueden ser sujetos activos o autores; pasivos o víctimas; o partícipes del acoso laboral los siguientes:

1. Sujetos activos o autores del acoso laboral: el empleado quien ejerce una conducta de acoso laboral sobre otro empleado de LA EMPRESA.
2. Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: el empleado sobre quien otro empleado ejerce una conducta de acoso laboral.
3. Sujetos partícipes del acoso laboral: el empleado que induzca o favorezca el acoso laboral, o quien omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006 o la norma que la complemente, modifique, adicione o sustituya.

ARTÍCULO 118. Conductas constitutivas de acoso laboral. Se presumirá que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 119. Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” constituyen la continuación y el desarrollo de todas aquellas actividades tendientes a propiciar entre LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS una permanente reflexión y puesta en ejecución de prácticas que conduzcan a la armonía y el buen ambiente laboral, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos. A continuación, se detallan los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

1. Promover al interior de LA EMPRESA el trato cordial y respetuoso entre los empleados.
2. Divulgar entre los empleados, a través de diferentes medios, todo lo relacionado con el acoso laboral y sus medidas de prevención.
3. La creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de LA EMPRESA.
4. Desarrollar actividades con la participación de los empleados, con el objetivo de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la armonía entre los empleados y buen ambiente laboral para éstos.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones en LA EMPRESA que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
5. Apoyar en lo correspondiente, la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

6. Analizar e implementar, cuando sea procedente, las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral.
7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” para desarrollar el propósito de las medidas preventivas de las conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 120. Procedimiento interno. En cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” contará con un Comité de Convivencia Laboral conformado por un número igual de representantes de LA EMPRESA y de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, de acuerdo con la normatividad vigente.

Los representantes deberán acreditar competencias comportamentales y actitudinales como el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; además de habilidades en comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá estar conformado por personas que hayan sido denunciadas por acoso laboral o que lo hayan padecido en los seis (6) meses anteriores a la elección.

LA EMPRESA designará directamente a sus representantes, mientras que LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS elegirán a los suyos mediante un proceso secreto de votación y escrutinio público. Los representantes del Comité serán elegidos por un periodo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su designación y/o elección pública.

PARÁGRAFO PRIMERO. Funciones del Comité de Convivencia Laboral

De acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 y en armonía con la Ley 1010 de 2006, las funciones del Comité son:

1. Recibir, registrar y dar trámite a las quejas que describan posibles situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y reserva en el manejo de la información.
2. Examinar de manera confidencial cada caso, atendiendo los principios de imparcialidad, celeridad y debido proceso.
3. Escuchar individualmente a las partes involucradas para conocer su versión de los hechos.
4. Facilitar espacios de diálogo y mediación entre las partes, promoviendo compromisos para la solución efectiva del conflicto.
5. Formular un plan de mejora concertado, orientado a la prevención y superación de conductas que afecten la convivencia laboral.
6. Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos en los planes de mejora.
7. Reportar los casos ante el Representante Legal o su delegado cuando no se logre acuerdo, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista, dejando constancia del cierre del caso y recordando que el trabajador podrá acudir ante la Inspección de

Trabajo o la jurisdicción competente.

8. Presentar al Gerente General de LA EMPRESA recomendaciones para prevenir, corregir y erradicar el acoso laboral, así como rendir informes anuales de gestión.

9. Realizar seguimiento a la implementación de las medidas preventivas y correctivas en coordinación con el área de gestión humana y de seguridad y salud en el trabajo.

10. Elaborar y remitir informes trimestrales sobre las quejas recibidas, casos atendidos, medidas de seguimiento y recomendaciones, los cuales deberán ser presentados ante la Gerencia General de LA EMPRESA.

11. Atender las conminaciones preventivas de los Inspectores de Trabajo y emitir recomendaciones pertinentes en los términos de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Funciones del Presidente del Comité. El Presidente será elegido de común acuerdo entre los integrantes del Comité y tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones, garantizando un desarrollo dinámico, participativo y eficaz.
3. Tramitar ante la Gerencia General las recomendaciones adoptadas por el Comité.
4. Gestionar ante la Gerencia General de LA EMPRESA los recursos requeridos para el funcionamiento adecuado del Comité.

PARÁGRAFO TERCERO. Funciones del Secretario del Comité. El Comité elegirá por mutuo acuerdo a un(a) secretario(a), quien cumplirá las siguientes funciones:

1. Recibir formalmente las quejas presentadas por escrito y velar por el cumplimiento de los requisitos de radicación y confidencialidad.
2. Enviar las convocatorias a sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando fecha, hora, lugar y medio de realización.
3. Citar individualmente a las partes involucradas para escuchar sus versiones.
4. Citar conjuntamente a las partes para promover acuerdos y compromisos de convivencia.
5. Custodiar y archivar, con estricta reserva, las quejas, actas y documentos relacionados con la gestión del Comité.
6. Elaborar el orden del día y las actas de las reuniones del Comité.
7. Remitir a las dependencias competentes las recomendaciones adoptadas por el Comité.
8. Gestionar las citaciones y requerir soportes para el seguimiento de compromisos.
9. Elaborar informes trimestrales de gestión con estadísticas, seguimiento y recomendaciones, y presentarlos al Gerente General de LA EMPRESA.

ARTÍCULO 118. Sesiones del Comité. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente mensualmente y en sesiones extraordinarias cuando se presenten quejas que lo ameriten. Sesionará con la presencia de la mitad más uno de sus integrantes. Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de sus miembros.

LA EMPRTEESA garantizará:

- i. Un espacio físico o virtual adecuado para el desarrollo de las sesiones y el manejo reservado de la documentación.
 - ii. Procesos de capacitación permanente para los integrantes del Comité en liderazgo, comunicación, resolución de conflictos y normativa vigente en materia de acoso laboral. Asimismo, LA EMPRESA, a través de las áreas de gestión humana y de seguridad y salud en el trabajo, será responsable de implementar medidas preventivas y correctivas para promover la sana convivencia, proteger la dignidad de las personas trabajadoras y prevenir el acoso laboral.
- La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de LA EMPRESA brindará asesoría y asistencia técnica en el diseño, implementación y seguimiento de las medidas preventivas y correctivas.

CAPÍTULO XXV. SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL

La salud mental es un componente esencial del bienestar integral de los trabajadores y trabajadoras y un factor determinante para la productividad, la convivencia, la toma de decisiones y la prevención de riesgos laborales. Promoverla permite fortalecer ambientes de trabajo seguros, respetuosos y protegidos, favoreciendo el desarrollo humano y el desempeño óptimo. Asimismo, la adecuada gestión de la salud mental contribuye a la reducción del estrés, la prevención del acoso, la mejora del clima laboral y el fortalecimiento de vínculos laborales sanos, en cumplimiento del parágrafo adicionado al Artículo 9° de la Ley 1616 de 2013, modificado por la Ley 2460 de 2025.

En atención a lo anterior, ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” adopta las siguientes disposiciones:

ARTÍCULO 120. Gestión de Riesgos Psicosociales: La empresa evaluará, actualizará y aplicará periódicamente los lineamientos técnicos necesarios para identificar, prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental de los trabajadores y trabajadoras, garantizando condiciones laborales seguras, respetuosas y equilibradas.

ARTÍCULO 121. Enfoque Diferencial y Protección Prioritaria: La empresa dará prelación a las acciones de prevención y atención orientadas a mujeres, especialmente mujeres víctimas de violencia, así como a personas con discapacidad, con el fin de garantizar un ambiente laboral digno, seguro y libre de discriminación.

ARTÍCULO 122. Promoción de un Ambiente Laboral Sano: La empresa implementará medidas orientadas a fomentar el bienestar emocional, el manejo adecuado del estrés laboral, la convivencia respetuosa, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la prevención de conductas que deterioren la salud mental durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 123. Prevención del Acoso Laboral: ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS –

ARRECIFES “EL” garantizará un ambiente laboral libre de acoso laboral, sexual o cualquier forma de violencia psicológica, adoptando mecanismos de prevención, denuncia, atención y sanción, conforme a lo

ARTÍCULO 123. Articulación con la ARL: La empresa coordinará acciones de prevención, sensibilización, orientación e intervención sobre riesgos psicosociales con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), asegurando la armonización de los programas y estrategias institucionales con las disposiciones técnicas vigentes.

CAPÍTULO XXVI. DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTÍCULO 124. Prestaciones adicionales. ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” de acuerdo con las políticas internas, concederá a sus empleados prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXVII. PUBLICACIONES

ARTÍCULO 125. El presente Reglamento se publicará:

- 1.** En el lugar de trabajo de ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”, en las oficinas de los diferentes frentes de trabajo.
- 2.** A través del correo electrónico señalado en las hojas de vida de LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS actualmente vinculados a LA EMPRESA.
- 3.** Siempre que haya un nuevo ingreso, se remitirá al correo electrónico del empleado.

LA EMPRESA debe publicar el reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

PARÁGRAFO 1. Los empleados, podrán solicitar a ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 ó 113 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dará trámite a las mismas de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA

ARTÍCULO 126. Vigencia. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL” publique en el lugar de trabajo de LA EMPRESA, y a través de los medios tecnológicos idóneos, el contenido del mismo, de acuerdo con lo indicado en este Reglamento. Esto es, a partir del día 15 del mes de diciembre del año 2025. (Artículo 17, Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 127. Efectos. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido ENVIOS LOGÍSTICOS CARGO SAS – ARRECIFES “EL”.

ARTÍCULO 128. Se considera como parte integrante de este reglamento y por ende de obligatorio cumplimiento las políticas, instructivos, directrices, protocolos, memorandos, circulares, manuales, procedimientos, contratos de trabajo y demás documentos internos de LA EMPRESA.

CAPÍTULO XXIX. CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 129. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones DEL TRABAJADOR en relación con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales, y demás normas internas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al TRABAJADOR. (Artículo 109, C.S.T.)

Fecha modificación: 15 de diciembre de 2025
Dirección: Carrera 127 No. 22 D – 93 Bodega 25
Bogotá DC



Angelica Rivera

Representante Legal

