CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **SOLUCIONES LOGÍSTICAS EFICACES S.A.S.**, para los efectos de este instrumento denominada **LA EMPRESA**, identificada con NIT **901223007**, cuyo objeto social se circunscribe al desarrollo de actividades logísticas, operativas, administrativas, de apoyo empresarial, transporte, cargue, descargue, almacenamiento, distribución y demás actividades relacionadas con la prestación de servicios a terceros conforme a su objeto social y a la normatividad legal vigente.

De conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad laboral concordante, este reglamento se entiende incorporado de pleno derecho y como parte integral de todos los contratos individuales de trabajo ya sean verbales o escrito celebrados o que se llegaren a suscribir con el personal. Asimismo, complementará los pactos, convenciones colectivas o acuerdos legales vigentes, prevaleciendo siempre el principio de favorabilidad en beneficio del trabajador en caso de conflicto normativo. Para los efectos de este reglamento, ostentan la condición de trabajadores de **LA EMPRESA** todas las personas naturales que ejecuten una labor de forma personal, bajo la continuada dependencia y subordinación del empleador, y mediante el pago de una remuneración, sin distinción de si sus funciones son de carácter operativo, administrativo, comercial, logístico o de cualquier otra índole necesaria para el desarrollo del objeto social de **SOLUCIONES LOGÍSTICAS EFICACES S.A.S.**

Las pautas de comportamiento, deberes y prohibiciones aquí previstos son de aplicación general e inmediata para todo el personal, sin distinción de su jerarquía, cargo, modalidad contractual o el centro físico de trabajo donde preste sus servicios, sin detrimento de las regulaciones específicas que, por la naturaleza técnica o de riesgo de ciertas funciones, deban implementarse de manera complementaria.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

- **ARTÍCULO 1. DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA LA POSTULACIÓN**

  Toda persona interesada en vincularse laboralmente con la **EMPRESA** deberá presentar su currículum junto con los soportes que le sean requeridos para evaluar su perfil. La compañía se reserva la facultad de solicitar los documentos que considere pertinentes para decidir sobre la idoneidad del candidato, garantizando siempre que ninguna de estas exigencias vulnere las prohibiciones legales de discriminación o reserva de información contempladas en la ley.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

PARÁGRAFO 1. LA EMPRESA podrá verificar la autenticidad de los documentos aportados por el aspirante o trabajador, respetando la normatividad sobre habeas data y tratamiento de datos personales.

PARÁGRAFO 2. La comprobación de falsedad documental, adulteración, ocultamiento de información relevante o suministro de información engañosa relacionada con títulos académicos, certificaciones laborales, antecedentes o requisitos esenciales del cargo constituirá justa causa para abstenerse de formalizar la contratación o para dar por terminado el contrato de trabajo, de conformidad con el numeral 1 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, previo agotamiento del debido proceso disciplinario.

- **ARTÍCULO 2. TRABAJADORES OPERATIVOS Y DESTACADOS.**

Dado el objeto social de LA EMPRESA relacionado con actividades logísticas, operativas, administrativas, cargue, descargue, almacenamiento, distribución y apoyo empresarial, los trabajadores podrán ejecutar sus funciones tanto en las instalaciones propias de LA EMPRESA como en sedes, plantas, centros de distribución o instalaciones de clientes donde se desarrollen operaciones contratadas. En todo caso, la subordinación laboral, dirección, control disciplinario, pago de salarios, afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y demás obligaciones legales corresponderán exclusivamente a LA EMPRESA SOLICIONES LOGISTICAS EFICACES, sin que ello configure intermediación laboral ilegal.

PARÁGRAFO 1. Cuando las labores se ejecuten en instalaciones de clientes o terceros contratantes, las instrucciones impartidas por estos se entenderán limitadas exclusivamente a aspectos operativos, técnicos, de seguridad industrial, acceso, protocolos internos, continuidad del servicio, coordinación logística o cumplimiento del objeto contratado, sin que ello implique transferencia de la subordinación laboral, poder disciplinario, calidad de empleador, sustitución patronal o cesión de trabajadores, los cuales permanecerán exclusivamente en cabeza de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 2. La asignación temporal de funciones en instalaciones de clientes obedecerá exclusivamente a necesidades operativas y contractuales del servicio, manteniéndose inalteradas las condiciones esenciales del contrato de trabajo.

- **ARTÍCULO 3. PERÍODO DE PRUEBA.**

El período de prueba deberá pactarse expresamente y por escrito dentro del respectivo contrato de trabajo. En ausencia de estipulación escrita, se entenderá que el contrato no se encuentra sometido a período de prueba, de conformidad con el artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo. En los contratos verbales no existirá período de prueba si este no consta expresamente por escrito.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes y respetando los derechos fundamentales, la estabilidad laboral reforzada y las garantías constitucionales aplicables.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

➢ **ARTÍCULO 4. DURACIÓN MÁXIMA.**

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso exceda de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es legítima la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 78 C.S.T.).

ARTÍCULO 5. PRÓRROGA.

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo inferior al límite máximo legal de dos (2) meses, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el término inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder los referidos dos (2) meses.

➢ **ARTÍCULO 6. EFECTOS JURÍDICOS DEL PERÍODO DE PRUEBA Y TERMINACIÓN.**

De conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo, durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento, sin lugar al pago de indemnización, sin perjuicio de los derechos ciertos e irrenunciables causados a favor del trabajador y respetando las garantías constitucionales, la estabilidad laboral reforzada cuando legalmente proceda y las disposiciones jurisprudenciales vigentes. Cuando la terminación sea decidida por LA EMPRESA, esta deberá fundarse en criterios objetivos relacionados con el desempeño, adaptación al cargo, competencias, habilidades, rendimiento, cumplimiento de funciones, disciplina operativa, aptitudes o idoneidad requerida para el cargo.

En ningún caso la terminación del contrato durante el período de prueba podrá fundarse en razones discriminatorias, retardatorias o vulneradoras de derechos fundamentales, especialmente aquellas relacionadas con estado de salud protegido, discapacidad, embarazo, maternidad, paternidad, situación de debilidad manifiesta, orientación sindical, acoso, estabilidad laboral reforzada o cualquier circunstancia constitucionalmente protegida.

PARÁGRAFO. LA EMPRESA procurará documentar de manera objetiva y razonable las situaciones relacionadas con desempeño, adaptación al cargo, cumplimiento de funciones, competencias o idoneidad del trabajador durante el período de prueba, especialmente cuando existan incapacidades médicas, accidentes de trabajo, condiciones de salud protegidas o circunstancias que eventualmente puedan generar estabilidad laboral reforzada. La facultad de terminación durante el período de prueba deberá ejercerse conforme a criterios de buena fe, razonabilidad, proporcionalidad y respeto por la dignidad humana del trabajador, de conformidad con la jurisprudencia vigente de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

CAPÍTULO 2: CONTRATO DE APRENDIZAJE

➢ **ARTÍCULO 7. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación regulada por la ley colombiana, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad patrocinadora, recibiendo formación ocupacional, académica, técnica, tecnológica o profesional metódica en una ocupación reconocida.
El contrato de aprendizaje no constituye contrato de trabajo ni genera vínculo laboral ordinario, salvo disposición legal expresa en contrario o desnaturalización comprobada de su finalidad formativa.

LA EMPRESA podrá celebrar contratos de aprendizaje con estudiantes del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o de instituciones educativas autorizadas, en áreas administrativas, operativas, logísticas, tecnológicas, comerciales, de seguridad y salud en el trabajo, mantenimiento, gestión documental o cualquier actividad relacionada con el objeto social de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 1. El aprendiz deberá cumplir las actividades académicas, prácticas, reglamentos institucionales, lineamientos de formación y obligaciones asignadas dentro del proceso de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2. LA EMPRESA garantizará ambientes adecuados de formación, acompañamiento, inducción, supervisión, seguridad industrial y condiciones compatibles con el proceso formativo del aprendiz.

- **ARTÍCULO 8. APOYO DE SOSTENIMIENTO ECONÓMICO DEL APRENDIZ.**

El aprendiz tendrá derecho al reconocimiento del apoyo de sostenimiento económico conforme a los porcentajes, condiciones y etapas legalmente vigentes al momento de ejecución del contrato de aprendizaje. El apoyo económico no constituye salario, ni genera prestaciones sociales, indemnizaciones laborales o derechos propios de un contrato de trabajo, salvo disposición legal expresa.

Como regla general:

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz recibirá como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), o el porcentaje legal vigente.
2. Durante la fase práctica, el aprendiz recibirá como mínimo el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), o el porcentaje legal vigente aplicable.

PARÁGRAFO. Toda modificación legal futura relacionada con apoyos de sostenimiento, auxilios, naturaleza jurídica o beneficios del contrato de aprendizaje se entenderá incorporada automáticamente al presente Reglamento.

- **ARTÍCULO 9. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

El contrato de aprendizaje tendrá una duración determinada conforme al plan académico aprobado por la institución educativa y no podrá exceder de dos (2) años continuos o discontinuos, salvo disposición legal especial.
La duración comprenderá las etapas lectiva y prácticas definidas por la institución formadora.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

➢ **ARTÍCULO 10. SEGURIDAD SOCIAL DEL APRENDIZ.**

LA EMPRESA garantizará la afiliación del aprendiz al Sistema General de Seguridad Social Integral conforme a la normatividad vigente, así:

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS).
2. Durante la fase práctica, el aprendiz deberá estar afiliado obligatoriamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL), conforme al nivel de riesgo de las funciones asignadas.
3. Cuando la ley lo disponga, LA EMPRESA efectuará los aportes adicionales que resulten obligatorios dentro del Sistema Integral de Seguridad Social.

PARÁGRAFO. El aprendiz estará cobijado por los protocolos, políticas, inducciones, capacitaciones y medidas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

➢ **ARTÍCULO 11. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

El contrato de aprendizaje podrá suspenderse temporalmente, sin extinguir el vínculo formativo, en los siguientes eventos:

1. Incapacidad médica debidamente certificada.
2. Licencia de maternidad o paternidad.
3. Caso fortuito o fuerza mayor.
4. Suspensión temporal de actividades académicas o prácticas autorizadas.
5. Vacaciones colectivas de LA EMPRESA cuando afecten directamente la etapa práctica.
6. Cualquier otra causal legalmente procedente.

Durante la suspensión se interrumpirá el cómputo del término del contrato, el cual continuará una vez desaparezca la causa que originó la suspensión.

➢ **ARTÍCULO 12. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

El contrato de aprendizaje terminará por cualquiera de las siguientes causas:

1. Vencimiento del término pactado.
2. Finalización satisfactoria del programa de formación.
3. Cancelación de matrícula, retiro o suspensión académica del aprendiz por parte de la institución educativa.
4. Bajo rendimiento académico, disciplinario o incumplimiento reiterado de las actividades de formación, debidamente certificado por la institución educativa o documentado por LA EMPRESA.
5. Incumplimiento grave de las obligaciones del aprendiz, previa garantía del debido proceso y derecho de defensa.
6. Mutuo acuerdo entre las partes.
7. Las demás causales legalmente establecidas.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso la terminación del contrato de aprendizaje podrá fundarse en actos discriminatorios, razones de salud protegidas o circunstancias amparadas por estabilidad reforzada legalmente reconocida.

PARÁGRAFO 2. LA EMPRESA garantizará el respeto de los lineamientos del SENA o de la institución educativa patrocinada durante todo el proceso formativo.

CAPÍTULO III: TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

➢ ARTÍCULO 13. DEFINICIÓN Y DERECHOS

Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios aquellos contratados para ejecutar labores de corta duración, distintas a las actividades habituales o del giro ordinario de los servicios logísticos de **LA EMPRESA**, y cuyo término de ejecución no exceda de un (1) mes (Art. 6 C.S.T.).

PARÁGRAFO. De estricta conformidad con la Sentencia C-823 de 2006 de la Corte Constitucional, los trabajadores ocasionales o transitorios gozan de absoluta igualdad de derechos frente a los trabajadores permanentes, teniendo derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías), vacaciones y la afiliación obligatoria al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) desde el primer día de prestación del servicio.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS OPERATIVOS

➢ ARTÍCULO 14. JORNADA ORDINARIA MÁXIMA LEGAL.

De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, la jornada ordinaria máxima de trabajo en LA EMPRESA será la legalmente vigente y podrá distribuirse de común acuerdo entre empleador y trabajador, así:

1. Hasta el catorce (14) de julio de dos mil veintiséis (2026): cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
2. A partir del quince (15) de julio de dos mil veintiséis (2026): cuarenta y dos (42) horas semanales.

La jornada podrá distribuirse en cinco (5) o seis (6) días por semana, garantizando siempre un (1) día de descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 1. La reducción progresiva de la jornada máxima legal no implicará disminución salarial, desmejora de condiciones laborales, reducción del valor de la hora ordinaria ni afectación de derechos adquiridos.

PARÁGRAFO 2. LA EMPRESA podrá organizar jornadas, horarios y turnos atendiendo necesidades operativas, logísticas, administrativas, contractuales, comerciales o de continuidad del servicio,

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

respetando los límites legales de jornada, descansos obligatorios y normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **ARTÍCULO 15. DISTRIBUCIÓN DE HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO**.

Por razón de la naturaleza de las actividades logísticas, almacenamiento, transporte, cargue, descargue, distribución, inventarios, operación de centros logísticos, apoyo empresarial y continuidad del servicio, LA EMPRESA podrá implementar:

1. Jornadas ordinarias fijas.
2. Jornadas flexibles.
3. Turnos rotativos.
4. Turnos sucesivos.
5. Jornadas mixtas.
6. Operaciones sin solución de continuidad.
7. Horarios especiales legalmente autorizados.

Los trabajadores podrán prestar sus servicios tanto en instalaciones propias de LA EMPRESA como en sedes, plantas, bodegas, centros de distribución o instalaciones de clientes, manteniéndose exclusivamente el vínculo laboral, subordinación, potestad disciplinaria y obligaciones laborales a cargo de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 1. La asignación de personal en instalaciones de clientes no constituye intermediación laboral ilegal, sustitución patronal ni cesión de trabajadores.

PARÁGRAFO 2. Los horarios o turnos podrán ser modificados por razones operativas, técnicas, contractuales, comerciales, de producción, continuidad del servicio, seguridad industrial o requerimientos de clientes, respetando en todo caso los límites legales de jornada, los descansos obligatorios, la dignidad humana, la salud del trabajador y sin desmejorar las condiciones esenciales del contrato de trabajo.

LA EMPRESA procurará informar previamente al trabajador sobre modificaciones de turnos con una anticipación razonable, salvo eventos extraordinarios, contingencias operativas, emergencias logísticas o situaciones imprevisibles que exijan atención inmediata.

- **ARTÍCULO 16. JORNADA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

El personal administrativo y de apoyo laborará dentro de la jornada máxima legal vigente, distribuida conforme a necesidades del servicio. Como horario de referencia, LA EMPRESA podrá implementar la siguiente jornada administrativa:

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

1. A partir del primero (01) de julio de 2026:

   Lunes a jueves: de 07:30 a.m. a 05:00 p.m.
   viernes: de 07:30 a.m. a 04:30 p.m.
   sábado: según necesidades operativas.

   Y se concederá un descanso para alimentación, el cual no hará parte de la jornada laboral.

   PARÁGRAFO. LA EMPRESA podrá ajustar horarios administrativos por cierres contables, auditorías, servicio al cliente, proyectos especiales, contingencias operativas o necesidades organizacionales, respetando la jornada máxima legal.

- **ARTÍCULO 17. TURNOS OPERATIVOS Y ROTATIVOS.**

  Para garantizar continuidad operacional, prestación del servicio, cumplimiento contractual y atención de operaciones logísticas permanentes, LA EMPRESA podrá establecer turnos operativos fijos, rotativos, mixtos o sucesivos.

  Entre otros, podrán implementarse los siguientes turnos de referencia:

  a) Turno mañana: 06:00 a.m. a 02:00 p.m.
  b) Turno tarde: 02:00 p.m. a 10:00 p.m.
  c) Turno noche: 10:00 p.m. a 06:00 a.m.
  d) Turnos especiales rotativos ajustados a operaciones de cliente, centros de distribución, plataformas logísticas o servicios continuos.

  PARÁGRAFO 1. El trabajo ejecutado entre las siete de la noche (07:00 p.m.) y las seis de la mañana (06:00 a.m.) dará lugar al reconocimiento del recargo nocturno legal correspondiente, aun cuando haga parte de la jornada ordinaria pactada.

  PARÁGRAFO 2. Cuando la naturaleza operativa exija esquemas especiales de siete (7), ocho (8), nueve (9) o más horas diarias dentro de los límites legales permitidos, se aplicarán las reglas sobre jornada flexible, turnos sucesivos, trabajo suplementario y descansos obligatorios previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

  PARÁGRAFO 3. Todo cambio de turno respetará los tiempos mínimos de descanso, recuperación física y disposiciones del SG-SST.

- **ARTÍCULO 18. TURNOS SUCESIVOS Y OPERACIONES SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD.**

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

De conformidad con el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, LA EMPRESA podrá implementar sistemas de turnos sucesivos para operaciones continuas que requieran funcionamiento permanente.

Cuando legalmente proceda, podrán pactarse turnos sucesivos de hasta seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales, distribuidos de manera continua, sin exceder los límites permitidos por la ley.

PARÁGRAFO 1. La aplicación de este esquema requerirá acuerdo expreso con el trabajador y únicamente procederá cuando la naturaleza real de la operación corresponda efectivamente a actividades sin solución de continuidad.

PARÁGRAFO 2. El régimen de recargos, descansos y reconocimiento salarial aplicable será el estrictamente previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y normas laborales vigentes al momento de su implementación.

- **ARTÍCULO 19. JORNADA FLEXIBLE.**

De conformidad con el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, LA EMPRESA y el trabajador podrán acordar jornadas laborales flexibles distribuidas en máximo seis (6) días por semana.

La jornada diaria podrá distribuirse entre mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas diarias sin lugar al pago de trabajo suplementario, siempre que el promedio semanal no supere la jornada máxima legal vigente.

PARÁGRAFO. Cuando se excedan los límites legales o la jornada pactada, habrá lugar al reconocimiento y pago de horas extras y recargos conforme a la ley.

- **ARTÍCULO 20. CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO.**

De conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, no estarán sometidos a la jornada máxima legal quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

Se entenderán comprendidos dentro de esta categoría quienes ejerzan facultades permanentes de representación, supervisión general, administración, toma de decisiones estratégicas, control de personal, manejo de recursos críticos o representación del empleador.

PARÁGRAFO. La simple denominación del cargo no será suficiente para excluir al trabajador de jornada máxima legal, debiendo verificarse el contenido real de las funciones desempeñadas.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

➢ **ARTÍCULO 21. CONTROL DE INGRESO, SALIDA Y REGISTRO DE JORNADA.**

Todo trabajador deberá registrar oportunamente su ingreso, salida, pausas, novedades laborales y tiempos de jornada mediante controles biométricos, digitales, tecnológicos o cualquier otro mecanismo implementado por LA EMPRESA.

El tiempo destinado a alimentación o pausas no computables no hará parte de la jornada laboral. La omisión injustificada del registro podrá constituir incumplimiento disciplinario conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO V. TRABAJO SUPLEMENTARIO (HORAS EXTRAS), RECARGOS Y TRABAJO EN DOMINICALES Y FESTIVOS

➢ **ARTÍCULO 22. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**

Para efectos legales, el trabajo diurno es el que se ejecuta en el período comprendido entre las seis de la mañana (06:00 a.m.) y las siete de la noche (07:00 p.m.).
El trabajo nocturno es el que se ejecuta en el período comprendido entre las siete de la noche (07:00 p.m.) y las seis de la mañana (06:00 a.m.) del día siguiente, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO. Todo trabajo ejecutado dentro de la jornada nocturna dará lugar al reconocimiento del recargo nocturno legalmente establecido, aun cuando corresponda a la jornada ordinaria del trabajador.

➢ **ARTÍCULO 23. TRABAJO SUPLEMENTARIO O HORA EXTRA.**

Se entiende por trabajo suplementario o hora extra aquel que excede la jornada ordinaria pactada con el trabajador y, en todo caso, el que supere la jornada máxima legal vigente establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.
La jornada máxima legal será:

1. Hasta el catorce (14) de julio de dos mil veintiséis (2026): cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
2. A partir del quince (15) de julio de dos mil veintiséis (2026): cuarenta y dos (42) horas semanales.

El trabajo suplementario será reconocido y remunerado de la siguiente manera:
a) Hora extra diurna: tendrá un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor ordinario de la hora diurna.
b) Hora extra nocturna: tendrá un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor ordinario de la hora diurna.
c) Recargo nocturno ordinario: el trabajo ejecutado dentro de la jornada nocturna, aun cuando corresponda a la jornada ordinaria pactada, dará lugar a un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

PARÁGRAFO 1. Las horas que superen la jornada ordinaria pactada o la programación autorizada del turno de trabajo constituirán trabajo suplementario y deberán reconocerse conforme a la ley.

PARÁGRAFO 2. En ningún caso la reducción progresiva de la jornada máxima legal implicará disminución salarial, afectación de derechos adquiridos o desconocimiento de beneficios laborales del trabajador.

- **ARTÍCULO 24. TRABAJO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS.**

El trabajo ejecutado en días dominicales o festivos será remunerado conforme al porcentaje de recargo legal vigente establecido por la ley colombiana, aplicándose automáticamente cualquier modificación normativa futura sin necesidad de reforma expresa al presente reglamento.
El reconocimiento económico se aplicará así:

1. Desde el primero (1) de julio de 2025: ochenta por ciento (80%).
2. Desde el primero (1) de julio de 2026: noventa por ciento (90%).
3. Desde el primero (1) de julio de 2027: cien por ciento (100%).

PARÁGRAFO 1. Cuando el trabajo dominical sea habitual, el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio remunerado conforme a la ley.

PARÁGRAFO 2. Cuando el trabajo dominical sea ocasional, el trabajador podrá optar entre el descanso compensatorio remunerado o la remuneración en dinero correspondiente, según la legislación vigente.

- **ARTÍCULO 25. CONTROL PREVIO Y AUTORIZACIÓN DE HORAS EXTRAS.**

El trabajo suplementario requerirá autorización previa del jefe inmediato o supervisor del área, por cualquier medio verificable, físico o digital.

No obstante, cuando por razones operativas, contingencias logísticas, cargue, descargue, continuidad del servicio, atención de emergencias operacionales o necesidades imprevisibles del negocio el trabajador deba continuar labores por instrucción, conocimiento o tolerancia de sus superiores, LA EMPRESA reconocerá y pagará el tiempo efectivamente laborado con fundamento en los registros biométricos, tecnológicos, operativos o cualquier otro medio idóneo de verificación.
Se prohíbe la ejecución arbitraria de horas extras sin relación directa con necesidades reales del servicio.

CAPÍTULO VI: PERMISOS Y LICENCIAS ORDINARIAS

- **ARTÍCULO 26. PERMISOS OBLIGATORIOS Y OTRAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS**.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

LA EMPRESA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los eventos legalmente obligatorios y aquellos debidamente justificados, conforme a la legislación laboral vigente y bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y continuidad operativa del servicio.
Se reconocerán, entre otros, los siguientes permisos:

1. **Ejercicio del sufragio:** Tiempo necesario para votar y compensatorio por jurado de votación, según la legislación vigente.
2. **Citas médicas:** Asistencia a citas programadas, urgencias o citas con especialista.
3. **Calamidad doméstica:** Casos graves debidamente comprobados que afecten la normalidad del hogar.
4. **Citaciones legales:** Tiempo para atender diligencias judiciales, administrativas o de policía, presentando el debido soporte.
5. **Licencia de luto:** Concesión de 5 días hábiles remunerados por fallecimiento de familiares conforme a la Ley 1280 de 2009.
6. **Obligaciones escolares:** Asistencia como acudiente a requerimientos del centro educativo de los hijos.
7. **Comisiones Sindicales:** Permisos para dirigentes sindicales, sujetos a la continuidad operativa del servicio.
8. **Fomento al uso de la bicicleta:** Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses para quienes certifiquen este medio de transporte.

La duración del permiso será determinada por LA EMPRESA atendiendo la gravedad específica del caso, bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad efectiva del tiempo requerido para atender la contingencia, de conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, jurisprudencia constitucional y normas vigentes.

No podrá establecerse un límite rígido e inmodificable cuando la gravedad objetiva del evento exija un término superior razonable.

- **ARTÍCULO 27. CITAS MÉDICAS, PROCEDIMIENTOS Y ATENCIÓN EN SALUD.**

El trabajador tendrá derecho a ausentarse con goce de salario para asistir a:

1. Citas médicas programadas.
2. Consultas con especialistas.
3. Tratamientos médicos.
4. Procedimientos diagnósticos o terapéuticos.
5. Controles médicos ocupacionales.
6. Atención médica de urgencias.
7. Atención médica de hijos menores, personas dependientes o bajo custodia legal cuando legalmente resulte procedente.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S

Se incluyen expresamente los tratamientos relacionados con enfermedades de especial protección legal, incluyendo Endometriosis y demás patologías que gocen de protección reforzada.

PARÁGRAFO 1. El trabajador deberá informar previamente a su jefe inmediato con antelación razonable y aportar el soporte de agendamiento cuando ello sea posible.

PARÁGRAFO 2. LA EMPRESA no podrá negar el permiso cuando la disponibilidad de agenda de la EPS, IPS o especialista obligue al trabajador a asistir dentro de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 3. En eventos de urgencia médica, hospitalización o imposibilidad material de aviso previo, el soporte será aportado tan pronto resulte razonablemente posible.

ARTÍCULO 28. LICENCIA POR MATRIMONIO O UNIÓN MARITAL DE HECHO.
LA EMPRESA concederá al trabajador licencia remunerada de tres (3) días hábiles por matrimonio civil, religioso o formalización de unión marital de hecho.

El permiso podrá disfrutarse a partir del día del evento o conforme al acuerdo celebrado con LA EMPRESA.

El trabajador deberá aportar el respectivo Registro Civil o documento equivalente dentro de los treinta (30) días siguientes.

- **ARTÍCULO 29. INCENTIVO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE.**
  LA EMPRESA podrá reconocer incentivos relacionados con movilidad sostenible y uso de bicicleta, de conformidad con la legislación vigente o acuerdos internos formalmente adoptados. Cuando exista pacto expreso escrito entre LA EMPRESA y el trabajador sobre uso habitual de bicicleta como medio de transporte laboral, podrán reconocerse descansos compensatorios o incentivos conforme a la ley.

CAPÍTULO VII. LICENCIAS REMUNERADAS ESPECIALES

- **ARTÍCULO 30. LICENCIA DE LUTO**.

  En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, el trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada, conforme a la ley.
  El trabajador deberá acreditar el hecho y parentesco dentro del término legal razonable.

- **ARTÍCULO 31. LICENCIA DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LICENCIA PARENTAL.**
  LA EMPRESA reconocerá y garantizará las licencias de maternidad, paternidad, parental compartida y parental flexible de tiempo parcial, conforme a la legislación laboral y de seguridad social vigente.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S

1. **Licencia de maternidad:**
   Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de maternidad remunerada de dieciocho (18) semanas, reconocida económicamente por el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS), conforme a la Ley 1822 de 2017 y normas concordantes.
   La licencia podrá iniciarse una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según recomendación médica.

2. **Licencia de paternidad:**
   El padre trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) semanas calendario por nacimiento o adopción de un hijo, reconocida por la EPS, conforme a la Ley 2114 de 2021 y demás disposiciones vigentes.

   El trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento o documento equivalente dentro del término legal aplicable.

3. **Licencia parental compartida:**
4. Los padres podrán distribuir de mutuo acuerdo las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad de la madre, para ser disfrutadas parcialmente por el padre, sin exceder el tiempo total legalmente permitido, previa certificación médica y cumplimiento de los requisitos legales vigentes.

5. **Licencia parental flexible de tiempo parcial:**
   Los padres podrán optar, de común acuerdo con LA EMPRESA y conforme a la ley, por cambiar un período determinado de tiempo de licencia parental por un esquema de trabajo de medio tiempo, manteniendo el equilibrio entre el descanso parental y la continuidad laboral, conforme a los lineamientos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

   PARÁGRAFO 1. En todos los casos, LA EMPRESA garantizará el respeto de los derechos derivados del embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, adopción y estabilidad laboral reforzada, evitando cualquier acto de discriminación o represalia.

   PARÁGRAFO 2. Cualquier modificación futura de las semanas, condiciones o reconocimiento económico previstas en la ley laboral colombiana se entenderá incorporada automáticamente al presente Reglamento Interno de Trabajo sin necesidad de reforma expresa.

CAPÍTULO VIII: SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS Y HORAS DE PAGO

- **ARTÍCULO 32. CONSTITUCIÓN DEL SALARIO.**
  Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se le dé, como las primas habituales, sobresueldos, bonificaciones habituales,

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

valores por trabajo suplementario o de horas extras, y porcentajes sobre ventas o comisiones (Art. 127 C.S.T.).

- **ARTÍCULO 33. PAGOS NO SALARIALES.**

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como las bonificaciones o gratificaciones ocasionales, la participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los auxilios de transporte extralegales, herramientas de trabajo, elementos de protección personal, viáticos accidentales, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencionalmente o mediante pacto expreso como no salariales (Art. 128 C.S.T.).

- **ARTÍCULO 34. SALARIO INTEGRAL.**

Se podrá pactar bajo la modalidad de salario integral aquellos sueldos mensuales que sean superiores a diez (10) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), más un factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha suma (totalizando mínimo 13 SMMLV), el cual compensará de antemano el valor de las prestaciones sociales, recargos nocturnos, dominicales, festivos y horas extras, con excepción de las vacaciones (Art. 132 C.S.T.).

- **ARTÍCULO 35. PERIODO Y FECHAS DE PAGO.**

El pago de los salarios ordinarios del personal de planta, operativo y administrativo se realizará de forma **mensual** o **quincenal**, los días **quince (15)** y **treinta (30)** de cada mes calendario. Si dichas fechas coinciden con un día dominical o festivo, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente anterior.

- **ARTÍCULO 36. LUGAR Y MEDIO DE PAGO.**

Los salarios se pagarán mediante transferencia electrónica directa a la cuenta bancaria de ahorros o corriente que el trabajador designe y autorice de manera expresa al momento de su contratación. El comprobante de pago con los respectivos descuentos de ley (Salud, Pensión, retenciones, etc.) será enviado al correo electrónico institucional o personal del trabajador.

CAPITULO IX. SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PROTECCIÓN LABORAL

- **ARTÍCULO 37. AFILIACIÓN OBLIGATORIA AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.**

LA EMPRESA garantizará la afiliación y cotización obligatoria de todos sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral desde el inicio de la relación laboral, de conformidad con la legislación vigente.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

La afiliación comprenderá:

1. Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS).
2. Sistema General de Pensiones (AFP o fondo público aplicable).
3. Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).
4. Caja de Compensación Familiar, cuando legalmente proceda.

Las afiliaciones y aportes serán realizados en los porcentajes, condiciones, términos y bases de cotización establecidos por la ley colombiana vigente.

PARÁGRAFO 1. Ningún trabajador podrá iniciar labores sin encontrarse debidamente afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, salvo contingencias operativas excepcionales atribuibles exclusivamente a validaciones tecnológicas o administrativas, sin perjuicio de la cobertura legal desde el inicio efectivo de la relación laboral.

PARÁGRAFO 2. El trabajador deberá suministrar información veraz, completa y actualizada necesaria para garantizar su correcta afiliación y permanencia dentro del sistema.

- **ARTÍCULO 38. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.**

1. Acatar las directrices, instrucciones de seguridad y métodos de trabajo seguro señalados por la empresa, para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
2. Cumplir con las directrices de orden y aseo establecidas.
3. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
4. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en temas de prevención y promoción de accidentes, enfermedades laborales y de la salud.
5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
8. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías en seguridad y salud en el trabajo.
9. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que programe la empresa.
10. Utilizar adecuadamente los elementos de trabajo, dispositivos para el control de riesgos y los equipos de protección personal suministrados por el empleador.
11. Abstenerse de operar sin la debida autorización, los equipos, máquinas, vehículos y en general elementos de trabajo asignados por el empleador.
12. Reportar al jefe inmediato o a un representante del empleador, cualquier accidente de trabajo de manera inmediata a su ocurrencia, así como el diagnostico de alguna enfermedad laboral.
13. Conocer y aplicar la política de prevención de consumo de tabaco y sustancias psicoactivas.
14. Someterse a los exámenes médico ocupacionales que determine la organización como necesarios, en los períodos y horas que la misma señale.
15. Participar de las pausas activas programadas por la empresa, durante la jornada laboral.
18. Informar a quien corresponda acerca de cualquier condición insegura presente en su lugar de trabajo.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

19. Observar y cumplir cuidadosamente las disposiciones de tránsito, manejo defensivo y seguridad vial.
20. Informan de manera regular sobre su estado de salud y los avances de su tratamiento a la empresa.
21. Hacer entrega de manera inmediata de las incapacidades médicas o soportes médicos a la empresa frente a procesos en curso

PARÁGRAFO 1. La omisión en el cumplimiento de las obligaciones señaladas en el presente artículo, se considerarán como faltas graves e incumplimiento de las obligaciones laborales y facultará al empleador para la imposición de las correspondientes sanciones disciplinarias, conforme a lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo (CST).

PARÁGRAFO 2. El trabajador suministrará únicamente la información estrictamente necesaria para la gestión de incapacidades, recomendaciones médicas, restricciones laborales, procesos de rehabilitación y obligaciones legales del empleador.

ARTÍCULO 39. PRESTACIÓN ASISTENCIAL DE LOS SERVICIOS DE SALUD. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados; en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. La empresa dispondrá de personal debidamente capacitado, para brindar al trabajador que lo requiera la atención de primeros auxilios (art. 25 Decreto 1443 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 40. AVISO DE ENFERMEDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o a un representante del empleador. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, 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 41. CUMPLIMIENTO DE INSTRUCCIONES MÉDICAS. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, y de ser el caso, podrá someterse a las sanciones disciplinarias que correspondan.

ARTÍCULO 42. MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular, a las que ordene la empresa para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, tales como procedimientos, instrucciones,

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

prohibiciones y demás normas de seguridad y salud impartidas por ésta.

PARAGRAFO 1: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, que le hayan sido comunicados por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral del trabajador con la empresa, por justa causa, bajo el respeto del derecho de defensa del trabajador (Art. 91 Decreto 1295 de 1.994).

ARTÍCULO 43. REPORTE DE ACCIDENTES. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, y efectuar el respectivo reporte del evento a la EPS y la ARL, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 1. Adicionalmente, en caso de que el evento sea grave o mortal o se diagnostique una enfermedad laboral, la empresa deberá reportar el presunto evento a la Dirección Territorial u oficina especial del Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad (art. 14 del Decreto 472 de 2015, compilado en el Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 2. En todo caso, será obligación del trabajador comunicar de forma inmediata a su jefe inmediato o a un representante del empleador, la ocurrencia de cualquier accidente que sufra en el trabajo, para que se provea la asistencia médica, tratamiento oportuno y las medidas de investigación, según las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 44. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES. Ante la ocurrencia de incidentes o accidentes de trabajo, será obligación del empleador realizar la correspondiente investigación dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través de equipo investigador, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo y evitar su recurrencia (arts. 2 y 4 Resolución 1401 de 2007).

PARÁGRAFO 1. El equipo para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo, deberá estar conformado por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario o vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y el encargado del SG-SST de la empresa. En el supuesto de no contar con esta estructura, deberá estar integrado por trabajadores capacitados para tal fin. De tratarse de un accidente mortal o grave, en la investigación deberá participar un profesional en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente (art. 7 Resolución 1401 de 2007).

ARTÍCULO 45. PRESCRIPCIONES LEGALES. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S

capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 en especial el Decreto 1443 de 2014 allí compilado, los estándares mínimos del SG-SST 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 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, por medio de las cuales se estructura y modifica el Sistema General de Riesgos laborales, así como las demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 46. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE A LA EJECUCIÓN, PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES: Bajo las directrices del deber de cuidado, la empresa deberá garantizar el cumplimiento de las siguientes obligaciones derivadas del SG-SST:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
2. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización.
3. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST y del Sistema General de Riesgos Laborales.
5. Desarrollar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, estableciendo los controles que considere necesarios para la prevención de daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, así como en los equipos e instalaciones de la empresa.
6. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SG-SST.
7. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de los trabajadores y de los representantes del empleador ante el Comité Paritario o Vigía de SST, según corresponda, garantizando que estos cuenten con el tiempo y recursos necesarios para su funcionamiento.
8. Capacitar a los trabajadores y contratistas en aspectos de SST, garantizando entre otras cosas, que todos los trabajadores que ingresen por primera vez a la empresa independiente de su forma de contratación, reciban una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, incluyendo la identificación y el control de peligros y riesgos presentes en el lugar de trabajo.
9. Garantizar que se cuenta con un personal responsable de la gestión de la SST, que cumple con el perfil establecido en los estándares mínimos y demás normatividad vigente.
10. Entregar elementos de protección personal de acuerdo con los factores de riesgo presentes en las actividades desempeñadas por cada trabajador, verificando el uso adecuado de los mismos.
11. Dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del SG-SST, con el

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

CAPITULO X. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 47. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Se consideran como deberes generales de los trabajadores los siguientes:

1. Respetar y acatar las órdenes e instrucciones dadas por los superiores jerárquicos o representantes de la EMPRESA.
2. Respeto y buen trato a los compañeros de trabajo y superiores.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad, colaboración y compromiso en el orden moral y disciplina general de la EMPRESA.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. 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.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el jefe inmediato o quien haga de sus veces para la ejecución de su labor, el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, estando prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo o interrumpir las labores de otros compañeros.
10. Actuar con respeto y bajo subordinación de los superiores.
11. Respetar a compañeros de trabajo, clientes, contratistas, proveedores o aliados de la empresa.
12. Realizar, diligenciar y ejecutar de forma continua los registros de ingreso y salida del trabajo conforme a los mecanismos dispuestos por la EMPRESA, en el evento en el que existieren.
13. Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, equipos electrónicos y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio de la EMPRESA o que se hayan dispuesto para el desempeño de sus labores.
14. Guardar reserva absoluta en relación a asuntos internos o administrativos de la EMPRESA de cualquier índole o que se encuentren relacionados con los socios, usuarios, clientes, proveedores y distribuidores.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

15. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la EMPRESA.
16. Acudir a la atención médica en caso de que el trabajador lo encuentre necesario.
17. Abstenerse de participar en actividades ilegales que pongan en riesgo la reputación del trabajador y de la EMPRESA.
18. 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.
19. Cumplir laboral y extra laboralmente con las recomendaciones y restricciones que le sean prescrita.

PARÁGRAFO 1. La omisión de estos deberes generales y prescripciones de orden establecidas por parte de la EMPRESA se considerarán como faltas graves e incumplimiento de las obligaciones laborales y facultará al empleador para la imposición de las correspondientes sanciones disciplinarias, conforme a lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo (CST).

- **ARTÍCULO 48. CIRCUITO CERRADO DE TELEVISIÓN (CCTV) Y MONITOREO.** La EMPRESA podrá implementar sistemas de videovigilancia, circuitos cerrados de televisión (CCTV) y herramientas operativas de monitoreo tecnológico con el propósito exclusivo de garantizar la seguridad, protección de activos, control de inventarios, prevención de pérdidas, continuidad del negocio y supervisión técnica de la labor en frentes de trabajo, bodegas y áreas operativas. El manejo, almacenamiento y custodia de estos registros se someterán a la ley de Habeas Data y protección de datos personales vigentes en Colombia.

  Los sistemas de videovigilancia no podrán instalarse en baños, vestidores, zonas de lactancia o espacios destinados a la intimidad de los trabajadores. La información recolectada será tratada bajo criterios de necesidad, proporcionalidad, finalidad legítima, acceso restringido y conservación limitada.

- **ARTÍCULO 49. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.** La EMPRESA solicitará al trabajador, al momento de su vinculación, una autorización para tratar sus datos personales, así como para realizar este tipo de pruebas y todas aquellas que puedan afectar la libertad, intimidad y honra del trabajador. Una vez realizada la respectiva prueba técnica, médica o de laboratorio y ante la comisión de una presunta falta, se iniciará el proceso disciplinario establecido en el presente reglamento, para la imposición de la sanción correspondiente.

- **ARTÍCULO 50. USO DE MEDIOS INFORMÁTICOS INSTITUCIONALES.** La EMPRESA provee a los trabajadores dentro de sus elementos de trabajo diferentes medios informáticos, hardware y software, para el desempeño de sus funciones y las actividades cotidianas de su labor, en razón de lo cual se entiende que toda actividad desarrollada por el trabajador en los equipos de la EMPRESA es de naturaleza institucional y de propiedad exclusiva de la institución y, en consecuencia, en ningún caso el trabajador podrá invocar contenido personal o privado de la actividad realizada por él en estos

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S

equipos, dentro o fuera de la jornada laboral, por cuanto la EMPRESA somete su utilización a procedimientos de auditoría y control, requeridos para el desarrollo de su operación por la relevancia de la información en medios magnéticos. En caso de que la información contenida en los equipos no tenga coincidencia con aquella de naturaleza institucional u operacional, será eliminada de los equipos, sin requerir autorización previa del trabajador. Igualmente, dicha información podrá ser utilizada para la evaluación institucional de la labor del trabajador en el cumplimiento de su labor.

Los equipos corporativos constituyen herramientas de trabajo sujetas a monitoreo institucional. No obstante, la Empresa garantizará el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y ejercerá los controles tecnológicos bajo criterios de necesidad, proporcionalidad, transparencia y finalidad legítima.

- **ARTÍCULO 51. CONFIDENCIALIDAD.** Toda información a la que el trabajador tenga acceso en el desarrollo de su labor, que no corresponda a información pública, será considerada como confidencial cuando se trate de datos sometidos a reserva legal, técnica o profesional. Por su calidad de tal, esta información deberá mantenerse en custodia legal de la institución y de sus colaboradores, razón por la cual no podrá ser divulgada por el trabajador sin autorización de la EMPRESA o de una autoridad competente. La comunicación no autorizada de información por parte del trabajador será considerada por la EMPRESA como falta gravísima y podrá tener implicaciones de orden legal, además de la aplicación de las sanciones previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

- **ARTÍCULO 52. DE LOS CARGOS.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la empresa: Gerencia general, Dirección de talento humano y analista de talento humano.

PARÁGRAFO 2. Para los casos del personal operativo asignado a la prestación externa de servicios, el orden jerárquico para la emisión de sanciones es el siguiente: Gerente General, Director de Talento Humano y Analista de Talento Humano.

PARÁGRAFO 3. Para los casos de los trabajadores de planta, el orden jerárquico para la emisión de sanciones es el siguiente: Gerente General, Director Talento humano y Analista de talento humano.

CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

- **ARTÍCULO 53. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA.** Son obligaciones especiales de la EMPRESA:

1. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
2. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
3. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
4. 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.
5. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de 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.
6. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
7. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, bajo condiciones de seguridad y salubridad en favor del trabajador.
8. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, de tal manera que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
9. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento contará con el personal y elementos necesarios para la atención de

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

emergencias.

10. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos
11. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
12. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados dentro del articulado del presente Reglamento Interno de Trabajo.
13. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, y, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen médico, cuando transcurridos cinco (5) días comunes, a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen de egreso, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
14. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
15. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
16. Conservar el puesto de las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados o se encuentren en licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la EMPRESA comunique a la trabajadora en tales períodos.
17. Vincular al programa de reintegro laboral a todo el personal que por su condición de salud presente alguna incapacidad.
18. Realizar seguimiento a las patologías que padezcan los trabajadores, con independencia de su naturaleza, por conducto del profesional en salud que contrate la empresa para tales efectos.
19. La empresa afiliará a todos sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral. De igual forma, les suministrará a sus cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente.
20. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
21. Cumplir con los requisitos del Sistema de Autocontrol y Gestión Integral del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo.

- **ARTÍCULO 54. SE PROHÍBE A LA EMPRESA:** Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones u omisiones de distinción, exclusión o restricción, que tengan por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos laborales, en particular con el establecimiento de requisitos relativos al estado civil, la edad, la opinión política, la condición socioeconómica, la afiliación sindical, la etnia, la creencia religiosa, o la exigencia de pruebas de embarazo, diagnósticos de cáncer de mama o uterino, o cualquier otra condición de salud protegida por la ley.

1. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

COPIA CONTROLADA EFICACES S.A.S.

2. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo.
3. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
4. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
5. *Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.*
6. *Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.*
7. *Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.*
8. *Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".*
9. Deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con la EMPRESA, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
10. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la EMPRESA.
11. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el
12. trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
13. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
14. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
15. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
16. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras EMPRESAS a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
17. Cerrar intempestivamente la EMPRESA. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

CAPÍTULO XIV. PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

- **ARTÍCULO 55. POLÍTICA DE CONSUMO.** Sin perjuicio de ello, la existencia de estabilidad reforzada no impedirá el ejercicio de facultades disciplinarias frente a conductas que afecten el desempeño y seguridad operativa. El trabajador que sea citado al proceso disciplinario derivado de la sospecha o confirmación del estado de embriaguez o consumo de sustancias psicoactivas tendrá derecho a controvertir la validez, idoneidad o cadena de custodia de la prueba técnica o diagnóstica aportada. La negativa infundada del trabajador de realizar la prueba se entenderá como indicio grave en contra y facultará a la EMPRESA para acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, sin necesidad de prueba técnica alguna. La EMPRESA solicitará al trabajador, al momento de su vinculación, una autorización para tratar sus datos personales, así como para realizar este tipo de pruebas y todas aquellas que puedan afectar la libertad, intimidad y honra del trabajador. Una vez realizada la respectiva prueba técnica, médica o de laboratorio y ante la comisión de una presunta falta, se iniciará el proceso disciplinario establecido en el presente reglamento, para la imposición de la sanción correspondiente.

CAPÍTULO XV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO (FALTAS Y SANCIONES)

- **ARTÍCULO 56. FALTAS Y CONDUCTAS SANCIONABLES.** Las siguientes conductas se clasifican según su gravedad y serán sancionadas conforme al procedimiento establecido en este reglamento:

1. FALTAS LEVES

Constituyen faltas leves, entre otras:

N°	DESCRIPCIÓN DE LA FALTA LEVE	SANCIÓN
1	Llegar tarde hasta por 15 minutos en la hora de entrada, sin justa causa.	1ª vez: Llamado de atención.
		2ª vez: Suspensión hasta 8 días.
2	No registrar marcación de entrada o salida cuando sea requerido.	1ª vez: Llamado de atención.
		2ª vez: Suspensión hasta 8 días.
3	No informar incapacidades o ausencias el mismo día de inicio o prórroga.	1ª vez: Llamado de atención.
		2ª vez: Suspensión hasta 8 días.
4	No asistir a capacitaciones programadas sin justa causa.	1ª vez: Suspensión hasta 8 días.
5	Incumplir por primera vez obligaciones del SGSST sin generar riesgo.	1ª vez: Llamado de atención.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

		2ª vez: Suspensión hasta 8 días.
6	Incumplimiento a las obligaciones contractuales y reglamentarias cuando no cause un perjuicio de consideración a la empresa.	1ª vez: Suspensión hasta 8 días.
7	Instalar software sin autorización en equipos de la empresa.	1ª vez: Suspensión hasta 8 días.
8	Uso indebido de dispositivos electrónicos, celulares o redes sociales cuando afecten la concentración.	1ª vez: Suspensión hasta 8 días.
9	No reportar o reportar tarde incidentes.	1ª vez: Llamado de atención.
		2ª vez: Suspensión hasta 8 días.
10	Inasistencia por primera vez a exámenes médicos ocupacionales programados por la empresa	1ª vez: Suspensión hasta 8 días.
11	Negarse a cumplir órdenes legítimas de superiores.	Por primera vez suspensión hasta de 8 días.
12	Inasistencia a laborar sin justa causa.	Por primera vez suspensión hasta de 8 días.
13	Inasistencia en jornada parcial o abandonar la jornada laboral antes de su finalización	Por primera vez suspensión hasta de 8 días.

2. FALTAS GRAVES

Constituyen faltas graves, entre otras:

N°	DESCRIPCIÓN DE LA FALTA GRAVE	SANCIÓN
1	Uso indebido de dispositivos electrónicos, celulares o redes sociales cuando afecten la concentración.	1ª vez: Suspensión hasta 8 días.
2	No reportar o reportar tarde incidentes.	1ª vez: Llamado de atención. 2ª vez: Suspensión hasta 8 días.
3	Inasistencia por primera vez a exámenes médicos ocupacionales programados por la empresa.	1ª vez: Suspensión hasta 8 días.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

4	Negarse a cumplir órdenes legítimas de superiores.	Por primera vez suspensión hasta de 8 días.
5	Inasistencia a laborar sin justa causa.	Por primera vez suspensión hasta de 8 días.
6	Inasistencia en jornada parcial o abandonar la jornada laboral antes de finalización.	Por primera vez suspensión hasta de 8 días.
7	No asistir por segunda vez a capacitaciones obligatorias.	terminación del contrato por justa causa.
8	Incumplir por segunda vez obligaciones del SGSST sin generar riesgo.	terminación del contrato por justa causa.
9	Incumplimiento contractual o reglamentario que cause perjuicio grave, o reincidencia en segunda ocasión.	Suspensión hasta 30 días o terminación del contrato por justa causa.
10	Instalar por segunda vez, software sin autorización en equipos de la empresa. A menos que por primera vez haya generado un perjuicio de consideración.	Terminación de contrato.
11	Omitir, falsear o alterar datos en registros, informes, sistemas o documentos.	Terminación del contrato por justa causa.
12	Presentar documentos falsos o alterados en el ingreso o durante la relación laboral.	Terminación del contrato por justa causa.
13	No cumplir procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que generen riesgo o accidente, aun por primera vez.	Terminación del contrato por justa causa.
14	Dañar, destruir o usar incorrectamente herramientas, equipos o bienes de la empresa o de terceros.	Terminación del contrato por justa causa.
15	Apropiarse o desperdiciar insumos, materias primas o bienes de la empresa o clientes.	terminación del contrato por justa causa.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

16	Realizar comentarios malintencionados o difundir rumores que afecten la imagen o el ambiente laboral.	Terminación del contrato por justa causa.
17	Actos de grosería, irrespeto u ofensas verbales o gestuales hacia compañeros, contrato por justa causa.	Terminación del contrato por justa causa.

- **ARTÍCULO 57. FALTAS MUY GRAVES.** Podrán constituir falta muy grave y eventualmente justa causa de terminación del contrato de trabajo, previo agotamiento del debido proceso y verificación objetiva de los hechos, las siguientes conductas:

a) Presentarse a laborar o permanecer en el trabajo bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas, narcóticos o medicamentos que alteren las capacidades físicas o mentales requeridas para ejecutar actividades operativas, logísticas, administrativas o de riesgo.

b) Consumir, portar, distribuir o comercializar sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de LA EMPRESA, instalaciones de clientes o durante la jornada laboral, salvo medicamentos legalmente formulados que no comprometan la seguridad operacional.

c) Hurtar, apropiarse, sustraer, ocultar, destruir o causar daño deliberado sobre bienes, equipos, herramientas, mercancías, inventarios, dinero o información perteneciente a LA EMPRESA, clientes, proveedores o compañeros de trabajo.

d) Alterar, falsificar, adulterar, ocultar o presentar fraudulentamente incapacidades médicas, soportes clínicos, certificados, registros biométricos, documentos laborales, evidencias operativas o información relevante de la relación laboral.

e) Incurrir en actos de violencia, agresión física, amenazas graves, injuria, acoso laboral comprobado o conductas que afecten gravemente la convivencia laboral.

f) Revelar sin autorización información confidencial, secretos empresariales, bases de datos, información estratégica, operativa o comercial de LA EMPRESA o de sus clientes.

g) Incumplir deliberadamente protocolos críticos de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando ello genere riesgo grave para la vida, salud, integridad física, maquinaria, instalaciones o terceros.

h) La inasistencia injustificada por dos (2) días consecutivos o tres (3) días discontinuos dentro del mismo mes calendario.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

PARÁGRAFO 1. La determinación de la gravedad de la conducta deberá efectuarse considerando la proporcionalidad, antecedentes disciplinarios, nivel de afectación generado, reincidencia y pruebas objetivas del caso concreto.

PARÁGRAFO 2. La existencia de una falta muy grave no implica automáticamente terminación del contrato de trabajo, debiendo LA EMPRESA analizar cada caso concreto conforme a la ley y al debido proceso.

- **ARTÍCULO 58. ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.** De conformidad con los artículos 111, 112 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, LA EMPRESA podrá imponer las siguientes sanciones disciplinarias, respetando el debido proceso, el derecho de defensa, la proporcionalidad y la dignidad humana del trabajador: Llamado de atención verbal. Amonestación escrita con anotación en hoja de vida laboral. Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días, tratándose de la primera sanción de suspensión. Suspensión hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia disciplinaria, conforme a los límites legales. Terminación unilateral del contrato con justa causa, cuando legalmente proceda conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y las circunstancias objetivamente acreditadas.

PARÁGRAFO. Ninguna sanción podrá imponerse sin el agotamiento previo del procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo y el respeto integral del derecho de defensa y contradicción del trabajador.

CAPÍTULO 13 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y DEBIDO PROCESO

- **ARTÍCULO 59. PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO.** Antes de imponer cualquier sanción disciplinaria o proceder a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, LA EMPRESA garantizará el derecho fundamental al debido proceso, defensa, contradicción y presentación de pruebas del trabajador, conforme al artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia vigente de la Corte Constitucional. Toda actuación disciplinaria deberá desarrollarse bajo criterios de legalidad, proporcionalidad, razonabilidad, imparcialidad, confidencialidad y respeto por la dignidad humana.

ARTÍCULO 60. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Cuando exista conocimiento de una presunta falta disciplinaria, incumplimiento contractual, transgresión a obligaciones laborales o hechos que eventualmente puedan constituir justa causa, LA EMPRESA podrá iniciar procedimiento disciplinario bajo las siguientes etapas:

Comunicación de apertura y citación a descargos: El trabajador será informado sobre los hechos objeto de investigación mediante comunicación escrita, física, digital, correo electrónico corporativo o cualquier medio verificable. La citación deberá contener: a) Relación clara de los hechos investigados. b) Fecha, lugar y circunstancias relevantes. c) Normas presuntamente incumplidas. d) Posibles

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

consecuencias disciplinarias. e) Fecha, hora y modalidad de diligencia de descargos. La diligencia deberá programarse otorgando un término razonable para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de defensa, salvo eventos de urgencia operativa, riesgo de alteración probatoria, seguridad industrial o faltas gravísimas que exijan actuación inmediata, garantizando en todo caso el derecho de contradicción.

Diligencia de descargos: El trabajador podrá: a) Exponer libremente su versión de los hechos. b) Presentar explicaciones y descargos. c) Solicitar o aportar pruebas. d) Estar acompañado hasta por dos (2) compañeros de trabajo, si así lo desea. De la diligencia se levantará acta escrita o soporte verificable de la actuación. La negativa a firmar no invalidará el procedimiento, dejándose constancia de ello.

Valoración y decisión: LA EMPRESA analizará integralmente: a) La gravedad de la conducta. b) Circunstancias de tiempo, modo y lugar. c) Reincidencia o antecedentes disciplinarios. d) Impacto operacional, económico, legal o reputacional. e) Las pruebas aportadas y argumentos de defensa. La decisión será motivada, proporcional y comunicada formalmente al trabajador.

- **ARTÍCULO 61. INSTANCIAS Y COMPETENCIA DISCIPLINARIA.** Para garantizar imparcialidad y revisión interna:

  Primera instancia: La investigación, práctica de descargos y decisión inicial podrá ser adelantada por Talento Humano, Coordinación Administrativa, Dirección Jurídica, Jefatura inmediata o el funcionario designado por LA EMPRESA.

  Segunda instancia (Recurso de revisión interna): El trabajador podrá solicitar revisión de la decisión disciplinaria ante la Gerencia General, Dirección Jurídica o autoridad interna designada por LA EMPRESA.

- **ARTÍCULO 62. RECURSO DE REVISIÓN INTERNA.** Contra la decisión sancionatoria el trabajador podrá presentar solicitud de revisión escrita dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación. La interposición del recurso no impedirá la ejecución inmediata de medidas preventivas relacionadas con seguridad, protección de activos, clientes, información sensible, continuidad operativa o mitigación de riesgos. La decisión adoptada en revisión interna agotará el procedimiento disciplinario empresarial.

CAPÍTULO XV. DESCONEXIÓN LABORAL (Obligatorio por Ley 2191 de 2022)

ARTÍCULO 63. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN: De conformidad con la Ley 2191 de 2022, LA EMPRESA garantiza a todos sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, el cual consiste en la facultad de no recibir, atender ni responder comunicaciones, llamadas, mensajes de mensajería

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

instantánea o correos electrónicos relacionados con el trabajo por fuera de su jornada laboral ordinaria o suplementaria, ni en sus días de descanso, vacaciones o licencias.

PARÁGRAFO: EXCEPCIONES. Quedan excluidos de este derecho aquellos trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, aquellos que por la naturaleza de sus funciones tengan disponibilidad operativa previamente pactada, o cuando se presenten situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o emergencias operativas imprevistas que requieran de manera indispensable evitar un daño grave en la operación logística o en los bienes de los clientes de LA EMPRESA.

CAPÍTULO XVI: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- **ARTÍCULO 64. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y DEFINICIÓN: LA EMPRESA** se compromete a promover un ambiente de trabajo digno, seguro, armónico y libre de cualquier tipo de acoso o discriminación. De conformidad con la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, 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 65. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** De acuerdo con la normatividad vigente, constituyen conductas de acoso laboral, siempre que se presenten de manera reiterada y demostrable, las siguientes:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios descalificadores de la condición profesional o demerito de la labor, realizados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. La descalificación anómala y reiterada de las propuestas u opiniones de trabajo.
6. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada sin el reconocimiento de los recargos legales, de forma discriminatoria o sin justificación operativa urgente.

PARÁGRAFO: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral los actos destinados a ejercer la potestad directiva, reglamentaria y disciplinaria de la empresa, tales como: las exigencias de fidelidad laboral o lealtad institucional; la evaluación técnica y de rendimiento del trabajador; la solicitud de cumplir deberes extras para mitigar emergencias operativas o logísticas imprevistas; y la exigencia de cumplir las obligaciones, deberes y prohibiciones del Código Sustantivo del Trabajo y de este Reglamento.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S

- **ARTÍCULO 66. MECANISMOS PREVENTIVOS:** Con el fin de evitar conductas que puedan configurar acoso laboral, **LA EMPRESA** implementará las siguientes medidas preventivas:

1. **Campañas de sensibilización:** Realización de actividades de capacitación sobre relaciones interpersonales, comunicación asertiva y respeto mutuo en los frentes de operación.
2. **Espacios de diálogo:** Habilitación de canales de comunicación para que los trabajadores expresen sugerencias o anomalías en el clima laboral.
3. **Evaluación de clima:** Monitoreo periódico del ambiente laboral, especialmente en los centros de distribución y áreas de alta exigencia operativa.

ARTÍCULO 67. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: LA EMPRESA constituirá un Comité de Convivencia Laboral, el cual estará integrado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes, de conformidad con las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo (o las normas que las modifiquen o sustituyan). El Comité se elegirá por un periodo de dos (2) años y sesionará ordinariamente de forma trimestral, o extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su intervención inmediata.

ARTÍCULO 68. PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUEJA ANTE EL COMITÉ: Para canalizar las quejas por presunto acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento confidencial y conciliatorio:

1. **Presentación de la Queja:** El trabajador afectado deberá presentar la queja por escrito (físico o correo electrónico habilitado para el Comité), detallando los hechos, fechas, personas involucradas y adjuntando las pruebas que pretenda hacer valer.
2. **Análisis Inicial:** El Comité revisará la queja. Si considera que el caso no constituye acoso laboral, citará a las partes para buscar fórmulas de solución amistosa.
3. **Audiencias de Conciliación:** El Comité escuchará a las partes de manera individual y conjunta, promoviendo espacios de diálogo para construir planes de mejora y compromisos mutuos de convivencia.
4. **Seguimiento:** El Comité realizará un seguimiento periódico al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas.
5. **Remisión al Comité de Ética o Dirección Jurídica:** Si no se llega a un acuerdo entre las partes, o si la conducta persiste vulnerando los derechos del trabajador, el Comité remitirá el informe del caso a la Alta Gerencia o Dirección Jurídica para que se evalúe el inicio del proceso disciplinario correspondiente de acuerdo con el Capítulo 13 de este reglamento.

PARÁGRAFO: CONFIDENCIALIDAD ABSOLUTA: Todo el procedimiento, las actas, los testimonios y los documentos que se ventilen en el Comité de Convivencia Laboral tendrán el carácter de **estrictamente confidencial**. La violación a esta reserva por parte de cualquiera de los miembros del Comité o de las partes involucradas será considerada como falta grave de acuerdo con la escala de faltas de este reglamento.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

CAPÍTULO XVI. TRATO DIGNO, NO DISCRIMINACIÓN, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

➢ ARTÍCULO 69. PRINCIPIO DE RESPETO, TRATO DIGNO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

LA EMPRESA promoverá un ambiente de trabajo basado en el respeto, dignidad humana, igualdad, inclusión, diversidad, convivencia pacífica y prohibición absoluta de discriminación, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, Ley 1010 de 2006, Convenio 190 de la OIT, Circular 0075 del 20 de junio de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo y demás normas concordantes.

Se prohíbe toda forma de discriminación, exclusión, intimidación, humillación, hostigamiento, segregación, trato diferenciado injustificado o cualquier conducta que afecte la dignidad de las personas trabajadoras por razones de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, raza, discapacidad, origen familiar, nacionalidad, estado de salud, condición social, religión, ideología, maternidad, paternidad o cualquier circunstancia constitucionalmente protegida.

PARÁGRAFO. Cualquier conducta discriminatoria podrá constituir falta disciplinaria grave conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles o penales a que haya lugar.

➢ ARTÍCULO 70 PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.

En cumplimiento de la Circular 0075 del 20 de junio de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, LA EMPRESA garantizará ambientes laborales libres de discriminación contra personas trans, personas no binarias y personas con identidad o expresión de género diversa o no hegemónica.

En consecuencia:

1. Ningún trabajador podrá ser discriminado en procesos de selección, contratación, permanencia, ascenso, capacitación, remuneración o terminación laboral por razones asociadas a identidad o expresión de género.
2. Se garantizará trato respetuoso, digno e incluyente hacia todas las personas trabajadoras.
3. No podrán imponerse restricciones discriminatorias relacionadas con apariencia personal, expresión de género, trato social o formas de identidad.
4. LA EMPRESA promoverá el uso respetuoso del nombre identitario y trato digno dentro de las relaciones laborales, conforme a los lineamientos de la Circular 0075 de 2025.
5. No podrán emitirse órdenes, directrices o prácticas internas tendientes a ocultar, negar o restringir identidades de género diversas o no hegemónicas.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

PARÁGRAFO. La discriminación por identidad de género podrá constituir conducta de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 y de la Circular 0075 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

- **ARTÍCULO 71. PREVENCIÓN Y PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL.**

De conformidad con la Ley 2365 de 2024 y la Circular 0076 del 20 de junio de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, LA EMPRESA adopta política de cero tolerancias frente al acoso sexual laboral y toda forma de violencia basada en género dentro del entorno laboral.

Se prohíbe toda conducta de naturaleza sexual no consentida, insinuaciones, propuestas indebidas, acercamientos físicos no autorizados, comentarios sexualizados, persecución, intimidación, chantaje sexual, amenazas, hostigamiento, mensajes ofensivos, conductas invasivas, actos de violencia psicológica, verbal o física con contenido sexual que afecten la dignidad humana o generen ambientes laborales hostiles.

PARÁGRAFO 1. El acoso sexual laboral podrá configurarse entre compañeros de trabajo, superiores, subordinados, clientes, contratistas, proveedores o terceros vinculados al entorno laboral.

PARÁGRAFO 2. Ninguna persona denunciante podrá ser objeto de represalias, intimidaciones, retaliaciones, despidos discriminatorios, estigmatización o afectaciones laborales derivadas de denuncias formuladas de buena fe.

- **ARTÍCULO 72. RUTA INTERNA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL.**

En cumplimiento de la Circular 0076 de 2025 del Ministerio del Trabajo, LA EMPRESA implementará mecanismos internos de prevención, orientación, protección y atención frente al acoso sexual laboral.

Toda persona trabajadora podrá presentar de forma verbal o escrita reportes, alertas o denuncias a través de Talento Humano, dirección administrativa, área jurídica, correo institucional, canales confidenciales o cualquier mecanismo habilitado por LA EMPRESA.

LA EMPRESA garantizará:

1. Confidencialidad y reserva de la información.
2. Atención oportuna y diligente.
3. Protección frente a represalias.
4. Orientación sobre rutas institucionales y legales.
5. Medidas preventivas razonables mientras se atiende la situación reportada.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

Actividades de sensibilización, prevención y educación frente al acoso sexual como factor de riesgo psicosocial. La Empresa implementará mecanismos de identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento de factores de riesgo psicosocial, promoviendo ambientes de trabajo saludables y la protección de la salud mental de los trabajadores.

PARÁGRAFO. Conforme a la Ley 2365 de 2024 y Circular 0076 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral no sustituirá las competencias legales de las autoridades administrativas, judiciales o disciplinarias frente a casos de acoso sexual laboral.

- **ARTÍCULO 73. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

LA EMPRESA contará con un Comité de Convivencia Laboral conforme a lo establecido en la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, norma que regula la conformación, funcionamiento y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

El Comité tendrá carácter preventivo, pedagógico, orientador y de fortalecimiento de la convivencia laboral, orientado a prevenir el acoso laboral, promover ambientes de trabajo saludables y facilitar mecanismos internos de diálogo y convivencia.

PARÁGRAFO 1. El Comité estará integrado conforme a la estructura, número de trabajadores y lineamientos normativos vigentes.

PARÁGRAFO 2. Cuando LA EMPRESA cuente con varios centros de trabajo, podrán conformarse los comités correspondientes conforme a las exigencias legales aplicables.

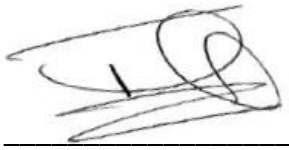
- **ARTÍCULO 74 FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**.

En concordancia con la Resolución 3461 de 2025, serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, entre otras:

1. Promover medidas preventivas frente al acoso laboral y conflictos de convivencia.
2. Recibir preventivamente situaciones relacionadas con convivencia laboral cuando legalmente proceda.
3. Facilitar espacios de diálogo y recomendaciones orientadas a la solución pacífica de conflictos laborales.
4. Formular recomendaciones sobre ambientes de trabajo respetuosos y saludables.
5. Promover campañas de sensibilización sobre respeto, inclusión, prevención de discriminación y convivencia laboral.
6. Mantener estricta reserva sobre los asuntos conocidos en ejercicio de sus funciones.

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.

PARÁGRAFO. El Comité no tendrá competencia sancionatoria, disciplinaria ni facultad para declarar la existencia de acoso laboral o sexual, correspondiendo tales actuaciones a las instancias legales y administrativas competentes.



_____

Fredy Ernesto Rodríguez
Representante Legal

SOLUCIONES LOGISTICAS EFICACES S.A.S.