



**C&F LOGÍSTICA INTERNACIONAL S.A.S.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1: El presente es el reglamento de Trabajo prescrito por C&F LOGÍSTICA INTERNACIONAL S.A.S. con domicilio en la Calle 25 # 99 – 34, Fontibón – Bogotá, la cual en adelante se denominará LA EMPRESA, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto LA EMPRESA como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren, salvo a estipulación en contrario, la cual, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador.

**CAPÍTULO II
REQUISITOS DE ADMISION**

ARTÍCULO 2: Quien aspire a ser trabajador de LA EMPRESA deberá efectuar el respectivo proceso de selección y adjuntar la siguiente documentación:

1. Hoja de Vida
2. Fotocopia del documento de identidad
3. Libreta Militar (Hombres)
4. Certificado de Antecedentes Disciplinarios
5. Certificado del último empleo, donde se indique el tiempo de servicio y el cargo desempeñado.
6. Una (1) referencia personal
7. Una (1) referencia familiar
8. El o (los) certificado (s) por el (los) plantel (es) de educación donde estudió, en los cuales conste el programa cursado, tiempo de duración y título obtenido.
9. Examen médico ocupacional, de acuerdo con los requerimientos de LA EMPRESA, el examen será sufragado por LA EMPRESA de conformidad con lo previsto por la resolución 1016 el 31 de marzo de 1989. El anterior examen no incluirá prueba para determinar la infección por HIV según lo previsto por el ARTÍCULO 22 del decreto 559 de 1991. Igualmente, tampoco se practicará la prueba de gravedad lo establecido en el artículo 43 de la Constitución Política. Ni la Abreugrafía pulmonar por expresa prohibición de la resolución 13284.

**CAPÍTULO III
PERIODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 3: LA EMPRESA, una vez admitido el aspirante, podrá estipular el periodo inicial como de prueba; y que tendrá por objeto apreciar, por parte de LA EMPRESA, las aptitudes del trabajador y por parte de este, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

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

ARTÍCULO 5: Conforme al artículo 78 del Código sustantivo del trabajo, el periodo de prueba no puede exceder 2 (dos) meses. Cuando el periodo de prueba se pacte por lapso menor del límite antes expresado,

las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo primitivamente estipulado sin que el tiempo total del periodo de prueba pueda exceder de 2 (dos) meses.

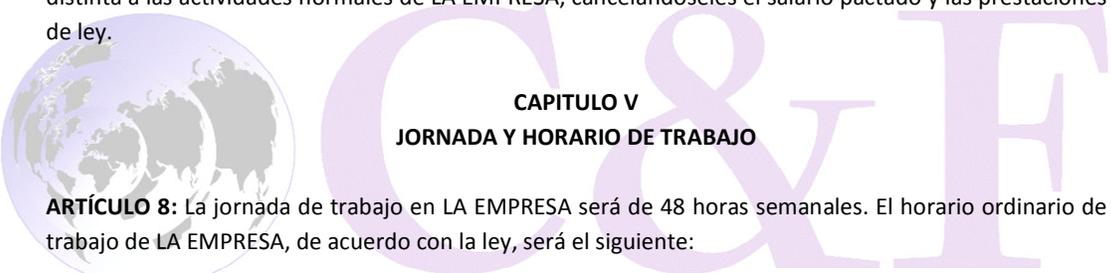
PARAGRAFO: En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 (un) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que puede exceder de dos meses.

ARTÍCULO 6: Durante el periodo de prueba las partes pueden terminar unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento y sin que medie previo aviso o indemnización alguna por el resto del tiempo pactado, pero si expira el periodo de prueba el trabajador continuara al servicio de LA EMPRESA, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel se consideran regulados por la normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T).

CAPITULO IV

TRABAJADORES OCACIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7: No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de LA EMPRESA, si no trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, aquellos que se ocupen de labores de corta duración, entendiéndose por estas aquella cuya duración no exceda de 1 (un) mes y que sean de índole distinta a las actividades normales de LA EMPRESA, cancelándoseles el salario pactado y las prestaciones de ley.



CAPITULO V

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8: La jornada de trabajo en LA EMPRESA será de 48 horas semanales. El horario ordinario de trabajo de LA EMPRESA, de acuerdo con la ley, será el siguiente:

- 🌐 **HORARIO DE TRABAJO:**
 - Lunes – Viernes: 7:30 a.m. a 5:30 p.m.
 - Sábados: 8:00 a.m. a 11:00 a.m.
- 🌐 **HORARIO DE ALIMENTACION:**
 - Lunes – Viernes, 12:30 p.m. a 1:30 p.m.

ARTÍCULO 9: LA EMPRESA, de acuerdo con las necesidades de trabajo podrá alargar algunas jornadas hasta por dos horas, acortando otras, pero respetando en todo caso, la jornada máxima autorizada por la ley, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso del sábado, siempre que al respecto haya acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 10: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleva a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de 8 (ocho) horas, o en más de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales, siempre que el promedio de la horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres semanas, no pase de 8 (ocho) horas diarias ni de 48 (cuarenta y ocho) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 11: Desde este horario quedan exceptuados los trabajadores menores de 18 (dieciocho) años. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, será de seis horas diarias y treinta horas a la semana, en jornada diurna hasta las 6:00 de la tarde. Por su parte los adolescentes mayores de 17 años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche, según lo previsto la Ley 1098 de 2006.

ARTÍCULO 12: No limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para llenar cumplidamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración algún.

ARTÍCULO 13: LA EMPRESA no reconocerá horas extras de trabajo, si no cuando expresamente las autorice, en los casos en que las autorice la ley, y especialmente cuando se requiera aumento de la jornada por causa de fuerza mayor, de amenazar u ocurrir algún accidente, o riesgo de pérdida de equipos o materiales, o cuando para LA EMPRESA sea indispensable trabajos de urgencia. En tales casos el trabajo suplementario se remunerará con los cargos que señale la Ley.

CAPITULO VI **HORAS EXTRAS – TRABAJO NOCTURNO**

ARTÍCULO 14: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal autorizada.

ARTÍCULO 15: El trabajo suplementario o de hora extras, a excepción de los casos señalados en los artículos 163, y 166 del Código Sustantivo de Trabajo, solo podrá efectuarse hasta por 2 (dos) horas diarias o 12 (doce) horas semanales y mediante autorización expresa del Ministerios de Trabajo y seguridad social, por conducto de la oficina de correspondencia o de una autoridad delegada por este, siempre que LA EMPRESA, en virtud de esta autorización, ordene ejecutarlo en caso necesario.

PARAGRAFO PRIMERO: Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras, para los trabajadores menores de 18 años.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre LA EMPRESA y el trabajador a 10 (diez) horas diarias, no se pondrán laborar en el mismo día horas extras.

ARTÍCULO 16: Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 17: El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por LA EMPRESA, en cada caso así: Si es ordinario, con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario, y si es nocturno, con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo diurno.

ARTÍCULO 18: El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por LA EMPRESA, en su caso, con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

ARTÍCULO 19: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumulados de ningún otro.

ARTÍCULO 20: El pago del trabajo suplementario o de hora extras y el del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario ordinario, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO VII

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTÍCULO 21: Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta de carácter civil o religioso.

ARTÍCULO 22: LA EMPRESA remunerara el descanso dominical o festivo con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborados de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de LA EMPRESA, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. Se entiende por justa causa la incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad común, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

ARTUCULO 23: El trabajador en domingos o días de fiesta se remunerará con un recargo de 75% (setenta y cinco por ciento) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al cargo establecido en el párrafo anterior. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero antes indicada.

PARAGRAFO: No habrá lugar al recargo del 100% (cien) por ciento previsto en el presente artículo, en los turnos sucesivos de trabajo de 6 (seis) horas al día y 36 (treinta y seis) a la semana que LA EMPRESA organice de conformidad con lo previsto por el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 24: La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religiosos, distinto del domingo, señalados en el artículo 27 del presente reglamento se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 25: Para efectos de la remuneración del descanso dominical o festivo y cuando se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración correspondiente, será el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos, para estos mismo efectos se establezca en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, según lo previsto por el ARTÍCULO 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 26: Los trabajadores que habitualmente tengan el día domingo u otros días de descanso obligatorio, deben gozar necesariamente de descansos compensatorios remunerados, en la semana siguiente en que labore el dominical.

PARAGRAFO: Para efectos de las jornadas de 6 (seis) horas al día y 36 (treinta y seis) a las semanas previstas en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 27: Cuando se trata de trabajos habituales o permanentes en día domingo, LA EMPRESA debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas, por lo menos, la relación de personal de trabajadores que por razón del servicio no pueden disponer del descanso dominical. Al hacer esa relación, se indicarán los días o las horas de descanso compensatorio.

CAPITULO VIII

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 28: Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 21 del presente reglamento, LA EMPRESA suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado; pero no estará obligada a pagarlo en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o cuando esta suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 29: Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 30: La época de las vacaciones serán señaladas por LA EMPRESA a más tardar para el año subsiguiente a aquel que se hayan causado, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. LA EMPRESA dará a conocer al trabajador con quince días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 31: Reglas sobre las vacaciones:

1. Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, si se llega a un acuerdo con el trabajador se podría pagar en dinero, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.
2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año.
3. Para la compensación de las vacaciones en dinero, de conformidad con lo previsto en los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 32: Las partes pueden convenir en acumular vacaciones por 2 (dos) años, pero en todo caso el trabajador gozará anualmente de por lo menos 6 (seis) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. La acumulación puede ser hasta por 4 (cuatro) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 33: LA EMPRESA puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultaneas, si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que la vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTÍCULO 34: Durante del periodo de vacaciones el trabajado recibirá el salario básico ordinario que este devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirá para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor de trabajo suplementario o de hora extras. Cuando el salario se variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

CAPITULO X

PERMISOS REMUNERADOS

ARTÍCULO 35: Se concederá a los trabajadores permisos remunerados para faltar al trabajo para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, para ejercer del derecho de sufragio, por razón de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para desempeñar compromisos sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros(as), sin que se efectuó ningún descuento ni se exija la compensación del tiempo utilizados en tales eventos, al tenor de lo dispuesto por la Honorable Corte Constitucional mediante la sentencia C-930 DE 2009, con la única condición que se dé previo aviso, en los siguientes términos:

1. Que el aviso se de con la debida anticipación al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica en el que el aviso debe darse dentro de los tres días siguientes a aquel en que haya ocurrido.
2. Que el número de días en los que se ausenten en los dos últimos casos previstos en el inciso primero del presente ARTÍCULO, no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento a juicio del administrador o representante respectivo de LA EMPRESA, y,
3. Que, en el caso de comisión sindical, el aviso se de, de acuerdo con los términos pactados en la convención Colectiva, mediante presentación del certificado de la directiva del Sindicato sobre la comisión que se confiere y la justificación del permiso.

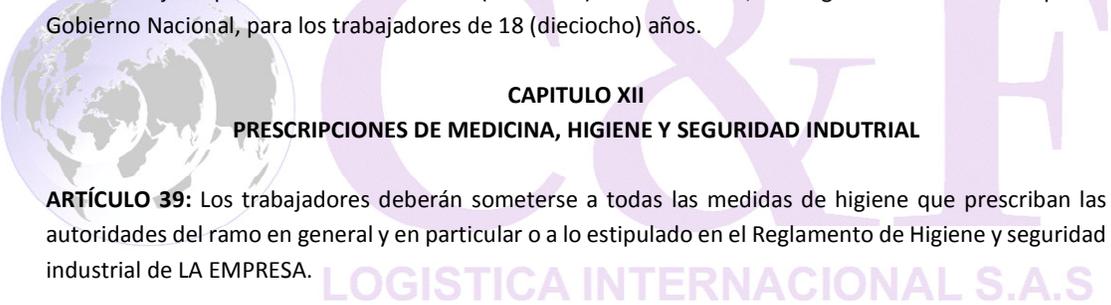
PARAGRAFO – Al tenor de lo previsto por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009 se reconoce 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto. También se reconoce 8 días hábiles por licencia de paternidad Ley Maria C – 174 del 2009 y C – 633 del 2009.

CAPITULO XI
SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO

ARTÍCULO 36: Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en dinero al trabajador directamente, o a la persona que el autorice por escrito. Los pagos se efectuarán quincenalmente los días 15 y 30 de cada mes. El pago se hará en las oficinas de LA EMPRESA o mediante consignación en la cuenta que tenga el trabajador a su nombre en una institución financiera, si este así lo solicita, Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. De todo pago, el trabajador o el que lo recibe en virtud de su autorización escrita, firmara recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga LA EMPRESA, y cuando no sepa firmar, lo hará su a ruego cualquiera de los compañeros del trabajador o en su defecto estampara su huella digital.

ARTÍCULO 37: El pago del sueldo cubre los dos días de descanso obligatorio remunerados que se interpongan en el mes.

ARTÍCULO 38: LA EMPRESA pagara el salario mínimo de conformidad con lo previsto por la ley vigente para el efecto, o a lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente. Los trabajadores que devenguen el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado o por disposición legales solo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se le computara tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen. El salario mínimo legal por la jornada máxima legal ordinaria fijada para los menores de 18 (dieciocho) años de edad, será igual al determinado por el Gobierno Nacional, para los trabajadores de 18 (dieciocho) años.



CAPITULO XII
PRESCRIPCIONES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTÍCULO 39: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular o a lo estipulado en el Reglamento de Higiene y seguridad industrial de LA EMPRESA.

ARTÍCULO 40: Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y de LA EMPRESA o de su respectivo jefe, relativas a la prevención de las enfermedades profesionales y al manejo de los equipos de los equipos y elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 41: En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicara inmediatamente al jefe de departamento respectivo, o al Director de Talento Humano de LA EMPRESA o trabajador que haga las veces, para que estos procuren los primeros auxilios, posibiliten la asistencia médica e informan de la situación inmediatamente a las sección de la salud ocupacional para que esta haga al respectivo reporte a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentra afiliada LA EMPRESA, de conformidad por lo previsto por la Ley 1295 de 1994 y sus decretos reglamentarios.

PARAGRAFO: Los trabajadores también deben reportar a su superior inmediato aquellos incidentes, que, aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente si pudiera haberlo hecho, con el fin de que LA EMPRESA tome los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar.

ARTÍCULO 42: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, así como la disposición del traslado del trabajador accidentado a la Institución Prestadora de Servicios de Salud más cercana. Además, ordenara todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para controlar los factores de riesgo que lo ocasionen.

ARTÍCULO 43: De todo accidente de trabajo se llevará registro, con las indicaciones de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que estos puedan declarar.

ARTÍCULO 44: Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, LA EMPRESA deberá adelantar, junto con el Comité Paritario, de Salud Ocupacional, dentro de los 15 (quince) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación, en los formatos determinados para el efecto, encaminada a determinar las causas del evento, el cual una vez diligenciado deberá ser remitido a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentra afiliada LA EMPRESA. Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Laborales, esta evaluará y emitirá concepto sobre el respectivo evento y determinará las acciones de prevención que deben ser tomadas por LA EMPRESA en un plazo no superior a 15 (quince) días, de conformidad con lo previsto por el artículo 4 de Decreto 1530 de 1996.

ARTÍCULO 45: El trabajador debe cumplir con los programas de prevención que ordene LA EMPRESA, en desarrollo al respectivo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO 46: Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo inmediatamente al jefe de personal de LA EMPRESA o al jefe de la respectiva dependencia y este hará lo conducente para que acuda al médico de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo. Si el trabajador no diere el aviso antes mencionado o no se sometiere al examen previsto, se considerará que su falta de asistencia es injustificable para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse al examen del médico.

ARTÍCULO 47: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se presten por intermedio de la Entidad de Salud a la cual se encuentran afiliados, salvo las campañas de medicina preventiva que adelanta directamente LA EMPRESA de común acuerdo con la Administradora de Riesgos Laborales o las Entidades Promotoras de Salud que correspondan.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 48: Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

1. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento de trabajo y las prescripciones especiales contenidas en los contratos.
2. Respeto y subordinación a los superiores
3. Procurar completa armonio e integridad con los superiores y los compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.

4. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de LA EMPRESA.
5. Ejecutar los trabajos que se les 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 comediada y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y la conducta general, en su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de LA EMPRESA en general.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde deba desempeñarlo, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de la maquinas o instrumento de trabajo.

CAPITULO XIV **ORDEN JERARQUICO**

ARTÍCULO 49: Para todos los efectos de este Reglamento, el orden jerárquico de los trabajadores de LA EMPRESA es el siguiente:

Gerente General
Director Comercial y Director Operativo

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de LA EMPRESA: Gerente General y Director Administrativo y Financiero

CAPITULO XV **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD**

ARTÍCULO 50: Se prohíbe emplear mujeres, sin distinción de edad, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

PARÁGRAFO: Queda prohibido, además, emplear a menores de 14(catorce) años y someter a trabajo nocturno a los menores de 18 (dieciocho) años. Cuando se empleen menores de 18(dieciocho) años, LA EMPRESA llevara un registro de inscripción de los que allí laboren, indicando su fecha de nacimiento, según se estipula en el artículo 4 del Decreto 13 de 1967.

Los menores de 18 (dieciocho) años de edad no podrán ser trabajadores en los oficios que a continuación se enumeran:

1. En los cuales pueden sufrir alteraciones de la salud, tales como:
 - a) Donde tenga que ver con sustancia toxicas o no.
 - b) Donde existan temperaturas anormales, ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
 - c) En trabajo de minería, o que confluyan agentes nocivos como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiente oxígeno por oxidación o gasificación.
 - d) En altos hornos de fundición y recocido de metales o trabajos de forja.
 - e) En donde exista exposición a ruidos que sobre pasen 80 decibeles.

- f) En donde exista manipulación de sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, con exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio, frecuentes.
 - g) En donde hay exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 - h) En trabajos submarinos
 - i) En basureros o donde se generan agentes biológicos patógenos.
 - j) Donde haya manipulación de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
2. En los cuales se afecta la moralidad y las buenas costumbres tales como:
- a) Trabajo en casas de lenocinios, a fines y las que señalen las autoridades de trabajo.
 - b) Empleos en redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de escritos contrarios a la moral o buenas costumbres.

Cuando se conozca que LA EMPRESA viola este mando, cualquier persona podrá avisar a las autoridades de trabajo para que se impongan las acciones a que haya lugar.

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 51: Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades necesarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a para de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las prácticas de examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demanda su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslados del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con el vivieran.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el ARTÍCULO 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el tiempo a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No

- producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con la indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social integral, suministrarle cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en LA EMPRESA (ARTÍCULO 57 del C.S.T).

Artículo 52: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los conceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta LA EMPRESA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda generar perjuicios a LA EMPRESA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a LA EMPRESA las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de LA EMPRESA.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de LA EMPRESA o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de acciones o de enfermedades profesionales.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su
9. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 53: Se prohíbe a LA EMPRESA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto a los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952 pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento 50% del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía, LA EMPRESA puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca LA EMPRESA.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del ARTÍCULO 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema “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.
9. Cerrar intempestivamente LA EMPRESA. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, presentaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada LA EMPRESA. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 54: Se prohíbe a los trabajadores

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de LA EMPRESA.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los calendares.
4. Fallar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA EMPRESA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e iniciar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas. Hacer colectas, rifas suscripciones o cualquier otra clase de propagando en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA EMPRESA en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

CAPITULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 55: LA EMPRESA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (ARTÍCULO 114 C.S.T).

ARTÍCULO 56: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA EMPRESA, implica por primera vez en el mes calendario, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez en el mes calendario, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez en el mes calendario, suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a LA EMPRESA, implica por primera vez en el mes calendario, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez en el mes calendario, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no causé perjuicio de consideración a LA EMPRESA implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y la segunda suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.

La imposición de multas no impide que LA EMPRESA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premio o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 57: Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias así;

- a) El retardo hasta quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por primera vez en el mes calendario, suspensión en el trabajo hasta por seis (6) días.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez en el mes calendario, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez en el mes calendario, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, suspensiones el trabajo hasta por un (1) mes.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 58: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debería oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezcan. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de LA EMPRESA de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.)

ARTÍCULO 59: No producirá efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior ARTÍCULO (ARTÍCULO 115, C.S.T.).

CAPITULO XIX

RECLAMOS:

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 60: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en LA EMPRESA el cargo de: Director Administrativo, quien los oír y resolverá con justicia y equidad.

ARTÍCULO 61: Se dejará claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XX
NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 62: Definición. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, trabajador por parte de un trabajador 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 prejuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

No obstante, es importante resaltar que la presente ley únicamente se aplica respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicara en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

ARTÍCULO 63: Modalidades de acoso laboral:

- ☛ Maltrato laboral: Todo acto o violencia contra la integridad física o moral. La libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultraje que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- ☛ Persecución laboral – Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito, de inducir la renuncia del trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- 🌐 Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, genero. origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razón habilidad desde el punto de vista laboral.
- 🌐 Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla mas gravosa o retardada con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras cosas, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o perdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 🌐 Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 🌐 Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 64: Procedimiento sancionatorio

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. LA EMPRESA y sus trabajadores han determinado que el Comité Paritario de Salud Ocupacional integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador, con sus respectivos suplentes haga las veces de Comité de Convivencia laboral.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizara las siguientes actividades:
 - a) Evaluar cualquier tiempo la vida laboral de LA EMPRESA en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo afectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente a las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de LA EMPRESA.
 - f) Atender las comunicaciones preventivas que formulen los inspectores de Trabajo en desarrollo de los previsto en el numeral 2 del ARTÍCULO 9º de la Ley 1010 de 206 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes de conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez bimensualmente o antes si fuera el caso y designara de su seno un coordinador ante quien podrá presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaran los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en sesión respectiva las eximirá, escuchando, si ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con

- tales personas la recuperación de tejido viviente, si fuere necesario: formulará las recomendaciones que estimen indispensables y, en casos especiales promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de actuación del comité, este considerara prudentes adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de LA EMPRESA, para que adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este ARTÍCULO, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 65: Termino para la denuncia. Para efectos de las acciones laborales dentro de LA EMPRESA, la denuncia de acoso laboral deberá interpretarse dentro de los ocho días siguientes a la ocurrencia del hecho.

CAPITULO XXI PUBLICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 66: Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, LA EMPRESA debe publicarlo en el lugar del trabajo mediante la fijación en dos copias en caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el presente reglamento se publicará la resolución aprobatoria.

ARTÍCULO 67: El presente reglamento entrara a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

ARTÍCULO 68: Desde la fecha en que entre la vigencia el presente reglamento, quedan derogadas las disposiciones del reglamento que con anterioridad haya tenido LA EMPRESA.

PARÁGRAFO: Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente reglamento, o que adquieran con posterioridad a él, sustituyen de derecho las disposiciones de dicho reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

El presente reglamento se publicará en las oficinas de LA EMPRESA ubicadas en la ciudad de Bogotá en la dirección: Calle 25 # 99 – 34 Of 401.



INGRID CATALINA DELGADO GALINDO
Representante Legal
C&F LOGÍSTICA INTERNACIONAL S.A.S.