

ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.

Calle 58 N° 8-51, Parque Industrial Garibaldi, Bodega
16 – Girón, Santander

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 6 – Mayo de 2026



ALCANCE

El presente Reglamento Interno de Trabajo establece el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse los trabajadores con **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** y viceversa, bajo la supervisión del Gerente y/o Coordinadora Administrativa, con el fin de garantizar un excelente rendimiento de los empleados.

El presente reglamento interno de trabajo, prescrito por la empresa **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.**, domiciliada en Calle 58 N.º 8-51, Parque Industrial Garibaldi, Bodega 16, Girón, Santander, somete tanto a la empresa como a todos sus trabajadores a sus disposiciones. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo podrán ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según corresponda.
- Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado; referencias laborales.
- Certificados de todos los estudios realizados y/o en periodo de realización hasta el momento.
- Hoja de vida con todos los datos personales, estudios realizados, experiencia y datos que el aspirante estime convenientes para hacer valer su experiencia.
- Soportes de antecedentes fiscales.
- Soporte de antecedentes.

REQUISITOS ADICIONALES PARA ASPIRANTES AL CARGO DE CONDUCTORES:

- Licencia de conducción original y vigente, con categoría B1, C1, O o C2, según corresponda al vehículo asignado.
- Certificado SIMIT – Verificación de multas de tránsito.
- Certificación de experiencia en conducción de vehículos de carga o similares, cuando la empresa lo considere necesario.
- Aptitud médica específica para la conducción de vehículos automotores, conforme a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso.
- La pérdida, suspensión o vencimiento de la licencia de conducción deberá ser informada de manera inmediata a la empresa. La omisión en la actualización de este documento podrá dar lugar a la suspensión temporal de labores o a las medidas disciplinarias que correspondan.

REQUISITOS ADICIONALES PARA ASPIRANTES AL CARGO DE MENSAJEROS EN MOTO:

- Licencia de conducción original y vigente.

- Certificación técnico-mecánica al día (si aplica).
- Checklist de la moto con la que va a prestar el servicio a la empresa.
- Casco de seguridad y chaleco reglamentario.

Parágrafo 1. Las declaraciones hechas por el aspirante y la información presentada para su contratación se consideran recibidas bajo juramento; por consiguiente, cualquier inexactitud, alteración, modificación o falsificación se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, lo cual acarreará las consecuencias legales correspondientes, en especial la terminación del contrato con justa causa.

Parágrafo 2. El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas: está prohibida la exigencia de datos acerca del estado civil, número de hijos, religión o partido político (Artículo 1, Ley 13 de 1972), así como la prueba de gravidez para las mujeres (artículo 43 C.N.; artículos 1 y 2, Convenio N.º 111 OIT).

Parágrafo 3. Los menores de 18 años necesitan autorización escrita del Ministerio del Trabajo o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales, para celebrar contrato laboral. La autorización se concederá para actividades no prohibidas por la ley o cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico ni moral para el menor, y la jornada diaria no exceda los límites legales. Concedida la autorización, el menor de 18 años podrá recibir directamente el salario y ejercitar las acciones legales pertinentes.

Parágrafo 4. Cumplidos los requisitos de ingreso y en caso de ser seleccionado el aspirante, se celebrará por escrito el contrato de trabajo del cual se realizarán dos ejemplares del mismo tenor y para un mismo efecto (original y copia): uno para el trabajador y otro para los archivos de personal de la empresa.

Parágrafo 5. Cada vez que el personal contratado tenga un cambio en su domicilio o teléfono, deberá informarlo a la Dependencia de Talento Humano de **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** Se entenderá que la última dirección de residencia, correo electrónico y números telefónicos registrados en la hoja de vida son los datos autorizados para cualquier tipo de notificación. Igualmente, será obligación del personal consignar ante la empresa los datos de la persona o personas a quienes se puede dar aviso en caso de accidente u otra eventualidad grave (nombre, teléfono, WhatsApp, correo electrónico y dirección).

CAPÍTULO II
PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 2. Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 del C.S.T.).

- El período de prueba debe ser estipulado por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral 1, C.S.T.).
- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, Ley 50 de 1990).
- Este período de prueba solo aplica al contrato inicial y no a sus prórrogas.

- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Si expirado el período el trabajador continuare al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período.
- Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80 del C.S.T.).

Parágrafo 1. Cuando se pacte por un lapso menor, las partes podrán prorrogar el contrato antes de vencerse el período previamente estipulado, sin que el tiempo total del período de prueba exceda los dos (2) meses.

Parágrafo 2. — Evaluación práctica del personal operativo. Tratándose de conductores y mensajeros-moto, el período de prueba incluirá, además de la valoración general de aptitudes, evaluaciones prácticas de conducción, cumplimiento de los protocolos de seguridad vial establecidos por la empresa, manejo adecuado del vehículo o moto asignado, diligenciamiento de la documentación operativa, custodia de la carga o correspondencia y observancia de las instrucciones operativas impartidas. El incumplimiento grave de cualquiera de estas obligaciones durante el período de prueba podrá dar lugar a la terminación del contrato conforme a lo previsto en la ley, sin perjuicio del pago de los salarios y prestaciones causadas.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 3. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S.T.).

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS LABORALES

(Conforme al Decreto 223 de 2026, Ley 2466 de 2025, Ley 2119 de 2021 y Ley 789 de 2002)

SECCIÓN A. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 4. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar sus servicios a la empresa y, a cambio, esta le proporciona los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le paga el salario convenido.

Parágrafo 1. Podrán celebrar contrato de aprendizaje los menores de edad que cuenten con la autorización expresa del Ministerio del Trabajo para laborar, conforme a las normas laborales vigentes. Esta autorización es requisito previo indispensable y deberá ser gestionada por el representante legal del menor o por quien tenga su patria potestad.

El contrato de aprendizaje debe contener, como mínimo:

- Nombre de la empresa o empleador.
- Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- Oficio materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de estos.

- Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el contrato.
- Condiciones del trabajo: duración, vacaciones y períodos de estudio.
- Cuantía y condiciones de la indemnización por incumplimiento del contrato.
- Firma de los contratantes o sus representantes.

Parágrafo 2. Durante la fase práctica o toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema Integral de Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) como dependiente de ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S. y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

Parágrafo 3. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales de **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.**, bajo el régimen de dependiente.

Parágrafo 4. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Parágrafo 5. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Artículo 5. Durante la vigencia de la relación de aprendizaje, el aprendiz recibirá los siguientes apoyos de sostenimiento:

- Formación dual: durante el primer año, mínimo el setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente; durante el segundo año, mínimo el cien por ciento (100%).
- Formación tradicional: en la fase lectiva, mínimo el setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente; en la fase práctica, el cien por ciento (100%).

Parágrafo. Un contrato de aprendizaje no podrá ser superior a tres (3) años.

Artículo 6. En lo referente a la determinación del número de aprendices, la empresa se ceñirá a lo establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, según el cual el SENA asignará la cuota de aprendices de acuerdo con la cantidad de trabajadores vinculados. Los obligados a cumplir la cuota podrán, en su defecto, cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el cinco por ciento (5%) del número total de trabajadores excluyendo los independientes o transitorios por un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando el contrato termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción señalada.

SECCIÓN B. PRÁCTICAS LABORALES

Artículo 7. ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S. reglamenta las condiciones para la ejecución de prácticas laborales conforme al Decreto 223 de 2026, la Ley 2466 de 2025 y la Ley 2119 de 2021. Estas disposiciones aplican a estudiantes de Escuelas Normales Superiores, estudiantes de Educación Superior (pregrado y posgrado), estudiantes de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) y aprendices del SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo.

Artículo 8. Naturaleza jurídica. Conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 y al Decreto 223 de 2026, el contrato de aprendizaje es una categoría laboral especial a término fijo, de carácter eminentemente formativo. La vinculación formativa de practicantes no constituye relación de trabajo.

Parágrafo. En aplicación del artículo 2 de la Ley 2119 de 2021, si las actividades desarrolladas por el practicante no guardan relación directa con su área de estudio o programa académico, la vinculación mutará automáticamente a relación laboral ordinaria con todas sus implicaciones legales, incluyendo el pago de prestaciones sociales y seguridad social. La Empresa instruirá a los supervisores y tutores para garantizar la correspondencia entre las tareas asignadas y el plan de práctica suscrito.

Artículo 9. Plan de práctica y supervisión. Todo practicante o aprendiz contará con: (a) Plan de Práctica, documento suscrito por el estudiante o aprendiz, el Tutor designado por la Empresa y el Monitor designado por la institución educativa o entidad de formación, en el que se definen objetivos formativos, competencias, actividades, criterios de evaluación y cronograma. Este plan se conservará en el expediente del practicante durante la vigencia de la relación formativa y por cinco (5) años posteriores a su terminación. (b) Tutoría: la Empresa designará un trabajador experto para guiar y acompañar el proceso formativo, verificando el cumplimiento del plan de práctica y reportando novedades a Talento Humano.

Artículo 10. Modalidad de formación dual. Cuando la Empresa actúe como co-formadora, garantizará la alternancia entre la fase lectiva y la fase práctica, permitiendo el desarrollo intercalado de competencias. Las condiciones se formalizarán mediante convenio escrito con la institución educativa.

Artículo 11. Apoyo de sostenimiento y seguridad social en prácticas. En los contratos de aprendizaje, la fase lectiva genera afiliación a Salud; la fase práctica o dual genera afiliación a Salud y Riesgos Laborales. Para los practicantes en virtud del Decreto 223 de 2026, la Empresa realizará la afiliación correspondiente al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales conforme a las condiciones establecidas en dicho decreto y las normas que lo modifiquen.

Artículo 12. Certificación de experiencia laboral. El tiempo de la fase práctica o dual deberá ser certificado por **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** y se reconocerá como experiencia laboral. Las certificaciones detallarán: período de duración, programa académico, competencias desarrolladas, actividades principales y nombre del tutor. Se emitirán por Talento Humano dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la solicitud o a la terminación de la relación formativa.

Artículo 13. Protección contra el acoso en el escenario de práctica. **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** garantiza un ambiente libre de violencia y acoso para todos los practicantes y aprendices. Se prohíbe expresamente cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género en los escenarios de práctica. Las quejas se tramitarán conforme a los procedimientos establecidos en el Capítulo XIX del presente Reglamento.

Artículo 14. Obligaciones de la Empresa frente a practicantes y aprendices: poner a disposición los instrumentos, materias primas y equipos necesarios; garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo; respetar la naturaleza formativa de la relación; informar a la institución educativa sobre novedades relevantes; guardar absoluto respeto por la dignidad del practicante o aprendiz; reportar los accidentes de trabajo o enfermedades laborales a la ARL y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

Artículo 15. Obligaciones del practicante o aprendiz: cumplir con el Plan de Práctica; acatar las instrucciones del Tutor y las normas del presente Reglamento; guardar reserva sobre la información confidencial de la Empresa; informar oportunamente al Tutor o a Talento Humano sobre cualquier circunstancia que afecte el normal desarrollo del proceso formativo; suministrar información veraz y completa en los formatos establecidos, en cumplimiento de las obligaciones frente al sistema SARLAFT; utilizar adecuadamente los equipos, herramientas e instalaciones puestos a su disposición, respondiendo por los daños causados por negligencia o descuido.

Artículo 16. Terminación de la relación formativa. La relación formativa del practicante o el contrato de aprendizaje terminarán por: vencimiento del término pactado; mutuo acuerdo; incumplimiento grave de las obligaciones del practicante o aprendiz, previo agotamiento del procedimiento disciplinario; terminación o suspensión del programa académico por la institución educativa; cierre o liquidación de la Empresa.

Parágrafo. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción señalada por el SENA, conforme al parágrafo del artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

CAPÍTULO V
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17. La jornada máxima legal en Colombia se reducirá gradualmente hasta cuarenta y dos (42) horas semanales en 2026, conforme a la Ley 2101 de 2021, así:

A partir del	Jornada máxima legal
15/07/2023	Cuarenta y siete (47) horas semanales
15/07/2024	Cuarenta y seis (46) horas semanales
15/07/2025	Cuarenta y cuatro (44) horas semanales
15/07/2026	Cuarenta y dos (42) horas semanales

La jornada laboral en **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** es de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, que deberán cumplirse de lunes a sábado. El horario del Área Administrativa es el siguiente:

Días	Mañana Ingreso	–	Mañana Retiro	–	Tarde – Ingreso	Tarde – Retiro
Lunes a Viernes	8:00 a.m.		12:00 p.m.		2:00 p.m.	6:00 p.m.
Sábado	8:00 a.m.		12:00 a.m.		—	—

El horario del Área Operativa podrá estar sujeto a cambios por situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, necesidades del servicio o petición del cliente, siempre que se cumpla la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Todo trabajo adicional a la jornada ordinaria deberá pagarse como trabajo suplementario.

Parágrafo 1. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, dos (2) de dichas horas, por cuenta del empleador, se dedicarán exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2. Están excluidos de la regulación de jornada máxima legal los trabajadores que desempeñen actividades de dirección, confianza y manejo. El empleador no podrá, aun con consentimiento del trabajador, contratarlo para ejecutar dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20, literal c), Ley 50 de 1990).

Parágrafo 3. Jornada especial. El empleador y el personal pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales. En este caso no habrá recargo nocturno ni por trabajo dominical o festivo; los trabajadores devengarán el salario correspondiente a la jornada ordinaria, con derecho a un (1) día de descanso semanal remunerado.

Parágrafo 4. Trabajo especial por turnos. El empleador y el personal podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá

coincidir con el domingo. El número de horas diarias podrá ser de mínimo cuatro (4) y hasta nueve (9) horas, sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el total no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

Parágrafo 5. La empresa se reserva el derecho de modificar, en cualquier momento, el horario contenido en este reglamento, de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.

Parágrafo 6. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifiquen el nombre, la actividad desarrollada y el número de horas laboradas, precisando si son diurnas o nocturnas.

Parágrafo 7. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

Parágrafo 8. Las horas extras siempre deberán ser ordenadas y autorizadas expresamente por el empleador para que puedan reconocerse y pagarse.

Parágrafo 9. — Jornada operativa diferenciada para conductores y mensajeros-moto. Dada la naturaleza del servicio de transporte, mensajería y reparto que desarrolla **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.**, los conductores y mensajeros-moto estarán sujetos a una jornada operativa flexible, determinada por las rutas, tiempos de cargue y descargue, condiciones de tránsito y necesidades del servicio, dentro de los límites máximos legales. Esta modalidad no implica renuncia a los derechos laborales ni a los descansos mínimos. Con el fin de prevenir la fatiga y proteger la seguridad vial, estos trabajadores deberán: (a) abstenerse de conducir de manera continua por períodos que superen los límites fijados en las instrucciones operativas y en las normas de seguridad vial vigentes; (b) realizar pausas activas de descanso durante la jornada conforme a las instrucciones impartidas por la empresa; (c) disponer de descansos adecuados entre jornadas de trabajo. La empresa programará las rutas procurando garantizar el cumplimiento de dichos descansos. El incumplimiento de las pausas obligatorias de seguridad constituye conducta riesgosa y será objeto de control y sanción conforme al régimen disciplinario del presente Reglamento.

CAPÍTULO VI
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 18. Trabajo diurno y nocturno. Se califica como trabajo diurno el realizado entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m., y como trabajo nocturno el realizado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Artículo 19. 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. El trabajo suplementario, a excepción de los casos del artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo, siempre que **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** lo ordene en caso necesario.

Artículo 20. Tasas y liquidación de recargos:

- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

- Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva, sin acumularse con otro.

Parágrafo 1. En ningún caso las horas extras diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada se amplíe por acuerdo entre las partes a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Parágrafo 2. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 21. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta reconocidos en la legislación laboral colombiana. Los días de fiesta son: 1.º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1.º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Cuando estas festividades no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente; cuando caigan en domingo, igualmente se trasladarán al lunes siguiente.

CAPÍTULO VIII

TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

Artículo 22. El trabajo en domingo y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Dicho recargo se implementará de manera gradual así: a partir del primero de julio de 2025, el recargo será del ochenta por ciento (80%); a partir del primero de julio de 2026, del noventa por ciento (90%); a partir del primero de julio de 2027, se aplicará plenamente el cien por ciento (100%), conforme a la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 1. Cuando la jornada convenida no implique prestación de servicios en todos los días laborables, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 2. El personal podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea cualquier día de la semana, en cuyo caso se reconocerá como descanso dominical obligatorio.

Parágrafo 3. Las personas trabajadoras que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y deban laborar los domingos y días de fiesta tienen derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir.

Parágrafo 4. El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, conforme a las disposiciones precedentes.

Parágrafo 5. Tratándose de trabajos habituales en día de descanso obligatorio, el empleador fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de al menos doce (12) horas, la relación del personal que no puede disponer del descanso dominical, indicando los días u horas de descanso compensatorio. Se entiende habitual el trabajo en día de descanso obligatorio cuando se ejecuta tres o más veces en el mes; en este caso no puede compensarse en dinero.

Artículo 23. El descanso en días festivos tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Artículo 24. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación (artículo 178, C.S.T.).

Trabajo dominical y festivo — Reglamento Interno (versión mayo 2026)

Art. 22 Recargo por trabajo en domingo o festivo

El trabajo en domingo o festivo se paga con un **recargo sobre el salario ordinario**, proporcional a las horas laboradas. Este recargo aumenta de forma gradual según la **Ley 2466 de 2025**:

Hasta jun. 2025

75%

Recargo base anterior

Desde jul. 2025 / Vigente

80%

Aplicación actual

Desde jul. 2026

90%

Próximo ajuste

Desde jul. 2027

100%

Recargo pleno

Parágrafos del artículo 22

§ 1 — Jornada parcial

Si el trabajador no labora todos los días de la semana, la remuneración del descanso dominical se paga en proporción al tiempo trabajado.

§ 2 — Descanso flexible

El empleado y el empleador pueden acordar que el día de descanso obligatorio sea cualquier día de la semana, y ese día se reconoce como "dominical".

§ 3 — Trabajo ininterrumpible

Quien deba laborar domingos o festivos por la naturaleza de su trabajo tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, además del recargo en dinero.

§ 4 — Trabajo excepcional

Si el trabajador labora en un día de descanso de forma excepcional, puede elegir entre un descanso compensatorio remunerado o pago en dinero con recargos.

§ 5 — Trabajo habitual (3+ veces/mes)

El empleador debe publicar con al menos 12 horas de anticipación la lista del personal que laborará y sus días de descanso compensatorio. No se puede compensar en dinero.

Art. 23 Duración mínima del descanso festivo

El descanso en días festivos debe tener una duración mínima de **24 horas**.

Art. 24 Suspensión por fiesta no contemplada en la ley

Si la empresa suspende labores por una festividad **no incluida en la Ley 51 de 1983**, deberá pagar el salario como si el trabajador hubiera laborado normalmente, salvo que exista un convenio previo de suspensión o compensación (art. 178 CST).

i Recargo actualmente vigente: 80% — aplica desde el 1.º de julio de 2025 según Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 25. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. La época de vacaciones será señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente, deberán concederse oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso. El empleador dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. Si se presenta interrupción justificada, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, salvo cuando el contrato termine sin que el trabajador las haya disfrutado. Para la compensación se tomará como base el último salario devengado.
- El trabajador gozará anualmente de al menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Las partes pueden convenir acumular los días restantes hasta por dos (2) años; hasta por cuatro (4) años para trabajadores técnicos, especializados y de confianza.
- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario devengado el día en que comience a disfrutarlas. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio devengado en el año inmediatamente anterior.
- La empresa llevará un registro de vacaciones con la fecha de ingreso, de inicio y terminación de las vacaciones y la remuneración correspondiente.
- En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 1. Conforme a la Ley 1429 de 2010, el empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Parágrafo 2. ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S. no podrá acumular vacaciones del personal menor de dieciocho (18) años. La empresa podrá determinar vacaciones colectivas para todos o parte de su personal; para quienes a la fecha no lleven un año de servicio se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el tiempo previsto en la ley.

CAPÍTULO X

PERMISOS Y LICENCIAS

PERMISOS OBLIGATORIOS

Artículo 26. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad y que el número de ausentes no perjudique el funcionamiento de la empresa.

Parágrafo. Los permisos para dejar de asistir al trabajo deben ser expresamente otorgados por el jefe inmediato y autorizados por el Gerente, con antelación a la ausencia, salvo que las circunstancias no lo permitan. La falta al trabajo sin permiso previo constituye falta disciplinaria.

Artículo 27. Condiciones para el otorgamiento de permisos:

- Sufragio o desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación: el personal deberá avisar a más tardar el día siguiente. Para el sufragio, el empleador concederá medio día de descanso dentro de los treinta (30) días siguientes. Para el desempeño de cargos oficiales, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes.
- Permiso por grave calamidad doméstica: cuando ocurra durante la jornada, el trabajador deberá solicitar el permiso antes de ausentarse; si ocurre fuera de la jornada, deberá informarlo a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. La ausencia no podrá ser superior a una jornada diaria; en casos excepcionales podrá concederse hasta tres (3) días. La calamidad deberá demostrarse mediante certificación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Este permiso será remunerado.
- Licencia de luto: **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** reconocerá al personal la licencia de luto prevista en la ley en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. El personal deberá probar este suceso mediante los documentos públicos pertinentes dentro de los treinta (30) días siguientes.
- Permiso por muerte de un compañero de trabajo: los trabajadores deberán avisar con una antelación no menor de seis (6) horas. El empleador podrá conceder permiso a un número de personas que no exceda el diez por ciento (10%) del personal. Este permiso será remunerado.
- Permiso para comisiones sindicales: se otorgarán si se avisa con antelación no menor a veinticuatro (24) horas. Este permiso será remunerado.
- Permiso para asistir a citas médicas de urgencia: el personal deberá informar a la mayor brevedad posible e indicar la situación que motiva la ausencia. Posteriormente presentará el soporte emitido por la EPS.
- Permiso para atender obligaciones escolares como acudiente: el personal podrá solicitar permiso cuando su asistencia sea requerida de manera obligatoria por el centro educativo. Deberá presentar la citación formal que demuestre la obligatoriedad, fecha y hora requerida.
- Permiso para atender citaciones judiciales, administrativas y legales: el personal tendrá derecho a ausentarse cuando sea citado formalmente por autoridad judicial, administrativa o legal, siempre que presente copia de la citación con antelación no menor de dos (2) días hábiles o, en caso de urgencia, tan pronto le sea posible.

Parágrafo 1. Los permisos deben ser tramitados con el visto bueno del jefe inmediato, ante la Dependencia de Talento Humano.

Parágrafo 2. En caso de otorgarse el permiso, el personal diligencia el formato de autorización establecido.

Parágrafo 3. Se considera grave calamidad doméstica toda situación grave o imprevista que afecte directamente al trabajador de tal manera que le sea imperioso dejar de asistir al trabajo: grave accidente o enfermedad del trabajador, su cónyuge, hijos o padres; muerte del padre, madre, cónyuge o hijos; operación del cónyuge o hijos. El tiempo empleado en estas licencias no podrá ser descontado al trabajador ni exigirse compensación por tiempo igual (Corte Constitucional, Sentencia C-930 de 2009).

Parágrafo 4. Para los permisos otorgados por **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado se descontará al personal o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria. Deben solicitarse con un mínimo de dos (2) días de anterioridad. Si el permiso es de tres (3) horas o más continuas en un día, deberá solicitarse por media jornada o un día completo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 28. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Si el salario no es fijo, se tomará el promedio del último año de servicio. La trabajadora debe presentar al empleador certificado médico en el que conste el estado de embarazo, la indicación del día probable del parto y el día desde el cual debe empezar la licencia, que deberá iniciarse al menos dos semanas antes del parto. Todas las provisiones y garantías de la licencia de maternidad se hacen extensivas a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre por enfermedad, abandono o muerte.

Parágrafo. De las dieciocho (18) semanas, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce, salvo prescripción médica diferente. Esta licencia es incompatible con la licencia de calamidad doméstica; si se solicitó esta última por el nacimiento de un hijo, esos días se descontarán de la licencia de maternidad.

LICENCIA DE PATERNIDAD

Artículo 29. El trabajador tendrá derecho a la licencia de paternidad equivalente a dos (2) semanas de licencia remunerada, conforme a la Ley 2114 de 2021. Opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido es el Registro Civil de Nacimiento, que deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento. La licencia estará a cargo de la EPS y se reconocerá proporcionalmente a las semanas cotizadas durante el período de gestación.

DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA

Artículo 30. El empleador concederá a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. Se concederá un descanso adicional de treinta (30) minutos a las madres que manifiesten adecuada lactancia continua a menores entre los seis (6) meses y los dos (2) años. El empleador concederá más descansos si la trabajadora presenta certificado médico que los justifique. La empresa tomará las medidas necesarias para garantizar que la madre lactante brinde el cuidado y la alimentación adecuados al menor, conforme a la Ley 2306 de 2023.

CAPÍTULO XI
SALARIO MÍNIMO, LUGAR Y DÍAS DE PAGO, PERÍODOS QUE LO REGULAN

Artículo 31. El salario se podrá convenir libremente en sus diversas modalidades (por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc.), respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de trece (13) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%). El salario integral no exime de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar; la base para los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

Artículo 32. El pago de los salarios se efectuará por consignación bancaria a la cuenta indicada por cada empleado. El período de pago es quincenal, los días 17 y 2 de cada mes. Dentro de este pago se incluye la remuneración de los descansos dominicales y festivos. El pago del trabajo suplementario y del recargo por trabajo nocturno deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se causaron o, a más tardar, con el del período siguiente.

Parágrafo. El empleador está facultado por ley para retener los valores correspondientes al sistema integrado de seguridad social, retención en la fuente, retenciones por mandato judicial

y las que el trabajador autorice de manera expresa y escrita. En cualquier otra circunstancia, el empleador deberá ceñirse a lo dispuesto en los artículos 149, 150 y 151 del C.S.T.

PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO

Artículo 33. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, gastos de representación, medios de transporte, viáticos accidentales, elementos de trabajo, prestaciones sociales, calzado y vestido. Tampoco los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario, tales como la alimentación, habitación, vestuario, primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad.

BENEFICIOS Y/O AUXILIOS DE CARÁCTER NO SALARIAL

Artículo 34. Son beneficios no salariales los auxilios o rubros percibidos por el trabajador por mera liberalidad de la empresa o por convenios estipulados expresamente como no constitutivos de salario, tales como: primas ocasionales, auxilios de educación, auxilio de movilidad, auxilio de alimentación y gastos de representación. Los beneficios mencionados son meramente enunciativos y la empresa podrá crear y otorgar otros.

Parágrafo. El acceso a los beneficios no salariales requiere del acuerdo derivado de la voluntad expresa, consciente y libre de ambas partes. La totalidad de los beneficios no salariales no son acumulables y serán imputables o compensables con cualquier valor adicional que deba reconocer la empresa por mandato legal, convencional, judicial o administrativo.

CAPÍTULO XII
SERVICIO MÉDICO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, RIESGOS LABORALES Y PRIMEROS AUXILIOS

Artículo 35. La empresa implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 6), la Resolución 0312 de 2019 y demás normas concordantes o las que las modifiquen o adicionen.

Parágrafo 1. La empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, adoptando las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

Parágrafo 2. ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S., empresa dedicada al transporte de carga, paquetes, mensajería postal y expresa, tiene la obligación de velar por la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores, garantizando los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, conforme al SG-SST y a la Ley 1562 de 2012.

Parágrafo 3. Todos los trabajadores están obligados a recibir dotación, calzado y los Elementos de Protección Personal (EPP) requeridos para su cargo o actividad especialmente los vinculados a labores de cargue, descargue, conducción, clasificación y entrega de mercancías e informar sobre cualquier avería o deterioro del EPP a su jefe inmediato. El no uso o el uso incorrecto del EPP se considerará falta grave (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.24).

Artículo 36. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS a través de la IPS o por la ARL a través de la IPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de la acción legal pertinente.

Parágrafo 1. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso requeridos, incluyendo los específicos para actividades de transporte y manejo de carga, conforme a la Resolución 1843 de 2025.

Parágrafo 2. El empleador se obliga a proteger la seguridad y salud de los trabajadores conforme a la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8).

Artículo 37. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente. Si no diere aviso en el término indicado o no se sometiere al examen médico ordenado, su inasistencia se tendrá como injustificada, salvo que demuestre absoluta imposibilidad. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico, así como a los exámenes preventivos que ordene la empresa. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a dichos exámenes perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad sobrevenida (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.12; Resolución 1843 de 2025).

Artículo 38. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo y, en particular, a las que ordene la empresa para la prevención de enfermedades y riesgos en el manejo de vehículos, maquinaria de cargue y descargue, sistemas de clasificación de paquetes y mensajería, y demás elementos de trabajo (parágrafo del artículo 14, Ley 1562 de 2012).

Parágrafo 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados y comunicados por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.10).

Parágrafo 2. El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 de 2012).

Parágrafo 3. La empresa solo dará validez a las incapacidades expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado cada trabajador. Las incapacidades expedidas por médicos particulares no justificarán la ausencia ni darán lugar al pago de la prestación.

Artículo 39. En caso de accidente de trabajo, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador o a quien haga sus veces. **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** ordenará de manera inmediata la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y adoptará todas las medidas necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciándolo ante la EPS, ARL y Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los términos del Decreto 1295 de 1994. Dado el carácter de movilidad del personal (conductores, mensajeros y auxiliares de reparto), se establecerán protocolos específicos de reporte y atención en ruta (Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.4.11.1 al 2.2.4.11.13).

Parágrafo. **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** no responderá por ningún accidente de trabajo provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual solo estará obligada a prestar los primeros auxilios.

Artículo 40. La empresa reportará los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico, independientemente del reporte a las ARL y EPS (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.1.7).

Artículo 41. En todo caso, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012.

VEHÍCULOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

(Aplicable al personal operativo: conductores y mensajeros-moto)

Artículo 42. Naturaleza de los vehículos y equipos. Los vehículos, motos, equipos, herramientas, dispositivos tecnológicos y demás bienes entregados por **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** para la ejecución del servicio constituyen activos de la empresa y se suministran al trabajador exclusivamente como herramientas de trabajo, sin que ello implique transferencia de dominio ni derecho distinto al uso autorizado.

Artículo 43. Entrega y recepción de vehículos. La entrega del vehículo o moto al personal operativo se realizará mediante acta de entrega y recepción, en la cual se dejará constancia del estado general del vehículo, su dotación, documentación obligatoria y accesorios. Al finalizar la asignación o el contrato, el trabajador deberá devolver el vehículo en condiciones similares a las recibidas, salvo el desgaste normal derivado del uso adecuado.

Parágrafo. El trabajador está obligado a mantener actualizada la documentación exigida para el vehículo asignado (licencia de tránsito, SOAT, revisión técnico-mecánica, tarjeta de operación y demás exigida por la ley). La pérdida o vencimiento de dicha documentación deberá reportarse de manera inmediata a la empresa.

Artículo 44. Uso autorizado y prohibiciones. Los vehículos y equipos solo podrán ser utilizados para fines laborales y conforme a las rutas, horarios e instrucciones impartidas por la empresa. Queda expresamente prohibido:

- Destinar el vehículo a usos personales o ajenos al servicio.
- Permitir su conducción por personas no autorizadas.
- Transportar mercancías o personas no autorizadas.
- Modificar, desinstalar o alterar componentes del vehículo sin autorización.
- Utilizar los vehículos de la empresa para la realización de negocios propios o de terceros.

Artículo 45. Inspección preoperacional y post-operacional. El conductor o mensajero-moto deberá realizar una inspección del vehículo antes y después de cada servicio o jornada, diligenciando el formato de check-list preoperacional y post-operacional establecido por la empresa. Cualquier anomalía, falla mecánica o riesgo detectado deberá ser reportado de inmediato al superior inmediato. El vehículo no podrá ser operado cuando exista un riesgo verificable para la seguridad, y esta situación deberá comunicarse antes del inicio del servicio.

Parágrafo. La omisión del check-list preoperacional o el reporte tardío de fallas que deriven en daños mayores o accidentes constituirá falta grave, conforme al régimen disciplinario del presente Reglamento.

Artículo 46. Mantenimiento preventivo y correctivo. La empresa programará y asumirá el mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos, sin perjuicio del deber del trabajador de reportar oportunamente las fallas y de colaborar con los procedimientos de mantenimiento. El trabajador deberá abstenerse de realizar reparaciones o ajustes no autorizados en el vehículo.

Artículo 47. Custodia y deber de cuidado. El trabajador que tenga asignado un vehículo o moto será responsable de su custodia, conservación y uso diligente, debiendo adoptar las medidas necesarias para evitar daños, pérdidas, hurtos o deterioros. El incumplimiento del deber de cuidado dará lugar a las responsabilidades disciplinarias y legales correspondientes conforme a la ley.

Artículo 48. Protocolo ante accidentes, daños y siniestros. En caso de accidente de tránsito, daño o siniestro ocurrido con el vehículo o moto de la empresa, el trabajador deberá:

- Priorizar la integridad física de las personas involucradas y solicitar asistencia médica cuando sea necesario.
- Informar de manera inmediata a la empresa, sin importar la magnitud aparente del daño.

- Dar aviso a las autoridades competentes (Policía de Tránsito) cuando sea legalmente necesario.
- Seguir las instrucciones impartidas por la empresa y la aseguradora.
- Abstenerse de realizar acuerdos económicos, reconocimientos de responsabilidad o arreglos directos con terceros sin autorización expresa y escrita de la empresa.

Parágrafo. El incumplimiento de cualquiera de los deberes señalados en el presente artículo constituirá falta grave. La realización de acuerdos no autorizados con terceros a nombre de la empresa constituirá falta gravísima.

Artículo 49. Responsabilidad por daños. El trabajador responderá disciplinariamente y, cuando a ello haya lugar, civil o penalmente por los daños causados al vehículo o equipos cuando estos deriven de dolo o culpa grave, conforme a la ley laboral y civil vigente.

Artículo 50. Devolución de herramientas y dispositivos. Las herramientas, dispositivos tecnológicos y demás equipos entregados al trabajador deberán ser utilizados adecuadamente y devueltos en buen estado al finalizar la asignación o el contrato. La pérdida o daño por uso indebido o negligencia podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

CAPÍTULO XIV

SEGURIDAD VIAL, OPERACIÓN Y CUSTODIA DE LA CARGA

(Aplicable al personal operativo: conductores y mensajeros-moto)

Artículo 51. Principios de seguridad vial. **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** adoptará y exigirá el cumplimiento de principios de seguridad vial preventiva, orientados a la protección de la vida, la integridad de los trabajadores, de terceros y de los bienes transportados. Todos los trabajadores, en especial los conductores y mensajeros-moto, deberán observar las normas de tránsito vigentes, las políticas internas de seguridad vial y las instrucciones operativas impartidas por la empresa.

Artículo 52. Obligaciones generales del conductor o mensajero-moto en materia de seguridad vial. Son obligaciones esenciales:

- Conducir de manera prudente, defensiva y conforme a la normatividad de tránsito vigente.
- Respetar los límites de velocidad, señales de tránsito y restricciones de circulación.
- Abstenerse de conducir bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que afecten la capacidad de conducción.
- Utilizar los elementos de seguridad personal y del vehículo (casco, cinturón, chaleco reflectivo, entre otros).
- Reportar de manera inmediata condiciones inseguras de la vía o del vehículo antes de iniciar o continuar la operación.
- Respetar los tiempos máximos de conducción continua y realizar las pausas de seguridad establecidas en el Capítulo V del presente Reglamento.

Artículo 53. Planificación y ejecución de rutas. Las rutas serán programadas por la empresa atendiendo criterios de seguridad, eficiencia y cumplimiento legal. El conductor o mensajero-moto deberá ceñirse a las rutas asignadas y no podrá modificarlas sin autorización, salvo situaciones de fuerza mayor debidamente justificadas que deberán reportarse de manera inmediata a la empresa.

Artículo 54. Custodia de la carga o correspondencia. Desde el momento de la recepción de la mercancía o correspondencia y hasta su entrega final, el conductor o mensajero-moto es responsable de su custodia diligente, debiendo adoptar las medidas necesarias para evitar

pérdidas, daños, contaminación o sustracción. La custodia incluye la vigilancia razonable del vehículo, el uso de sellos o dispositivos de seguridad cuando corresponda y el cumplimiento de las instrucciones del cliente y de la empresa.

Artículo 55. Documentación de la carga. El conductor o mensajero-moto deberá portar, conservar y presentar cuando sea requerido la documentación que ampare el transporte de la mercancía o correspondencia (guías de remisión, manifiestos, facturas, planillas de reparto o documentos equivalentes). La pérdida, alteración u omisión de esta documentación deberá ser reportada de manera inmediata a la empresa.

Artículo 56. Verificación en cargue y descargue. El conductor o mensajero-moto deberá verificar, en la medida de lo posible, el estado externo de la carga al momento del cargue y del descargue, dejando constancia de novedades visibles en los documentos correspondientes. La entrega de la mercancía o correspondencia deberá realizarse conforme a las instrucciones recibidas y con la obtención de los soportes de entrega firmados o validados por el destinatario.

Artículo 57. Manejo de novedades, daños o diferencias. Cualquier daño, pérdida, diferencia de cantidades, retraso injustificado o novedad ocurrida durante el transporte o la entrega deberá ser informada de manera inmediata a la empresa y registrada en los formatos establecidos.

Parágrafo. El silencio, el ocultamiento o el reporte tardío de una novedad sin causa justificada constituirá falta grave, conforme al régimen disciplinario del presente Reglamento.

Artículo 58. Prohibiciones especiales en la operación. Queda expresamente prohibido al conductor o mensajero-moto:

- Desviarse de la ruta establecida sin permiso del superior inmediato.
- Transportar mercancía o correspondencia distinta a la autorizada.
- Manipular la carga sin autorización.
- Realizar paradas injustificadas que comprometan la seguridad o los tiempos de entrega.
- Permitir el acceso de personas no autorizadas al vehículo o a la carga.
- Maltratar la mercancía encomendada.
- Transportar elementos como explosivos, estupefacientes, dineros ilícitos, animales domésticos o salvajes, o cualquier elemento que ponga en riesgo la seguridad del conductor, de terceros o de la empresa.
- Recoger elementos, mercancías o personas no reportados por la empresa en los vehículos o motos de la misma.

CAPÍTULO XV

CONTROL OPERATIVO, TELEMETRÍA Y USO DE TECNOLOGÍA

(Aplicable a todo el personal que opere vehículos o equipos asignados por la empresa)

Artículo 59. Finalidad del control operativo. **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** podrá implementar mecanismos de control operativo con el fin de garantizar la seguridad vial, la correcta ejecución de las rutas, la protección de los bienes de la empresa y de los clientes, el cumplimiento de la jornada de trabajo y la adecuada prestación del servicio. Dichos mecanismos no tendrán carácter sancionatorio por sí solos y se aplicarán con pleno respeto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 60. Sistemas de telemetría y GPS. Los vehículos y motos de la empresa podrán estar dotados de sistemas de telemetría, geolocalización (GPS) u otros dispositivos tecnológicos que permitan registrar información relativa a ubicación, recorridos, tiempos de operación, velocidad y eventos operativos. Estos sistemas se utilizarán exclusivamente para fines de seguridad vial, control operativo, trazabilidad del servicio y protección de activos.

Artículo 61. Límites del uso de la información. La información obtenida mediante sistemas de control tecnológico se limitará a datos estrictamente necesarios para los fines señalados en el artículo anterior. En ningún caso dichos sistemas se utilizarán para invadir la vida privada del trabajador ni para fines distintos a los relacionados con la actividad laboral.

Artículo 62. Deber de información al trabajador. La empresa informará a los trabajadores sobre la existencia, finalidad y funcionamiento general de los sistemas de control tecnológico instalados en los vehículos, motos o herramientas de trabajo asignadas. El uso de dichos sistemas, al ser condición propia del servicio, se entenderá aceptado por el trabajador desde el momento de su vinculación, sin perjuicio del respeto a sus derechos fundamentales.

Artículo 63. Prohibición de manipulación de sistemas. Queda estrictamente prohibido al trabajador manipular, desactivar, alterar, cubrir o interferir sin autorización los sistemas de telemetría, GPS u otros dispositivos de control instalados por la empresa en los vehículos, motos o equipos asignados. Esta conducta constituirá falta gravísima y dará lugar a las sanciones correspondientes, incluida la terminación del contrato con justa causa cuando proceda conforme a la ley.

Artículo 64. Tratamiento de datos personales. **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** realizará el tratamiento de los datos personales obtenidos a través de los sistemas de control operativo conforme a los principios de legalidad, finalidad, necesidad, confidencialidad y seguridad, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto reglamentario 1377 de 2013. La información recolectada será tratada como confidencial y solo podrá ser conocida por el personal autorizado.

Parágrafo. Los trabajadores, como titulares de datos personales, podrán ejercer sus derechos de acceso, actualización, rectificación y supresión de la información, conforme a los procedimientos establecidos por la empresa y a la ley. Las solicitudes serán atendidas dentro de los términos legales.

CAPÍTULO XVI

TARJETA OPERATIVA Y MANEJO DE RECURSOS

(Aplicable al personal operativo autorizado por la empresa)

Artículo 65. Naturaleza y finalidad de la tarjeta operativa. **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** podrá entregar a los conductores y, cuando sea necesario, a otros trabajadores autorizados, una tarjeta operativa o medio equivalente de pago, destinada exclusivamente a la atención de gastos operacionales propios del servicio de transporte, mensajería y reparto. La tarjeta operativa constituye una herramienta de trabajo; no tiene naturaleza salarial y su entrega no genera derecho alguno distinto del uso autorizado para el cumplimiento de las funciones laborales.

Artículo 66. Gastos operativos autorizados. El uso de la tarjeta operativa se limitará exclusivamente a los siguientes conceptos, siempre que estén directamente relacionados con la operación:

- Combustible del vehículo o moto asignado.
- Peajes y tasas de circulación.
- Mantenimiento básico y correctivo debidamente autorizado por la empresa.
- Otros gastos estrictamente necesarios para la ejecución del servicio, previamente aprobados por el superior inmediato o por la empresa.

Queda prohibido su uso para gastos personales, familiares o ajenos al servicio.

Artículo 67. Entrega, custodia y responsabilidad. La tarjeta operativa será entregada mediante acta o registro interno en el que conste el trabajador responsable, los límites de uso autorizados y las condiciones de operación. El trabajador será responsable de la custodia diligente de la tarjeta y de su utilización conforme a las instrucciones impartidas. La pérdida, daño o sustracción deberá ser reportada de manera inmediata a la empresa.

Artículo 68. Rendición de cuentas y soportes. Todo gasto realizado con la tarjeta operativa deberá estar respaldado con soporte válido (factura, recibo o comprobante equivalente), el cual deberá entregarse a la empresa dentro del término y por el medio que esta determine. La falta de entrega de soportes, su adulteración o inconsistencia dará lugar a requerimiento y, de persistir, a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 69. Conciliación y control de consumos. La empresa realizará conciliaciones periódicas entre los consumos efectuados con la tarjeta operativa, las hojas de ruta, los registros de kilometraje y los reportes operativos. Las diferencias injustificadas deberán ser explicadas por el trabajador y, de comprobarse uso indebido, la empresa podrá exigir el reintegro de los valores correspondientes, previa garantía del debido proceso.

Artículo 70. Viáticos y auxilios de viaje. Cuando la prestación del servicio implique desplazamientos fuera del lugar habitual de trabajo que requieran alimentación, hospedaje u otros gastos, la empresa podrá reconocer viáticos o auxilios conforme a sus políticas internas y a la ley. Los viáticos tendrán naturaleza no salarial, salvo que por su forma de pago o reiteración deban integrarse al salario conforme a la normativa laboral vigente.

Artículo 71. Anticipos y manejo de dinero en ruta. La empresa podrá entregar anticipos de dinero para la atención de gastos operativos, los cuales deberán ser utilizados exclusivamente para los fines autorizados y rendidos conforme a las instrucciones impartidas. El manejo indebido de anticipos o recursos entregados por la empresa constituirá falta grave.

Artículo 72. Prohibiciones especiales. Queda expresamente prohibido al trabajador:

- Prestar, ceder o permitir el uso de la tarjeta operativa a terceros.
- Utilizarla para fines personales o no autorizados.
- Alterar, falsificar o suprimir soportes de gastos.
- Omitir deliberadamente la rendición de cuentas.
- Retener dineros, títulos valores o documentos donde el beneficiario sea la empresa o un cliente de la empresa.

Parágrafo. Estas conductas constituirán falta grave o gravísima según su entidad, y darán lugar a sanciones disciplinarias y, de ser procedente, a la terminación del contrato con justa causa, así como a las acciones civiles y penales a que haya lugar.

CAPÍTULO XVII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 73. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Guardar respeto por los clientes de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique su jefe para el manejo de máquinas o instrumentos de trabajo.

- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores.
- Las líneas telefónicas de la empresa se utilizarán únicamente para asuntos laborales; las llamadas personales no pueden demorar más de dos (2) minutos.
- Ningún empleado debe ausentarse del sitio de trabajo sin autorización previa.
- Todos los empleados deben utilizar la dotación y los implementos de seguridad dentro de la empresa.
- Atender las indicaciones, anuncios e instrucciones que la empresa haga por medio de carteles, circulares, medios digitales y demás medios relacionados con la prestación del servicio.
- Acatar las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la ley o los reglamentos.
- Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo y velar por la vida y salud propia y de los compañeros.
- Utilizar el correo electrónico, internet, claves de acceso al sistema, software de la empresa y demás herramientas de trabajo de forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO XVIII

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 74. Para efectos de autoridad y ordenamiento en **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.**, el orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes, en orden descendente, se encontrará definido en el organigrama de la empresa, que se dará a conocer durante el proceso de selección e inducción del cargo y se publicará en el lugar de trabajo conforme a la normativa vigente.

Parágrafo 1. De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores el Gerente/Representante Legal de la empresa.

Parágrafo 2. Derivado del orden jerárquico principal, en la ejecución de cada proyecto se creará un organigrama que cumpla con las necesidades del cliente; en cada proyecto registrará ese orden jerárquico, que debe ser divulgado, registrado en el Plan de Calidad del Proyecto o Plan HSE y publicado.

Parágrafo 3. El personal contratado podrá formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato, de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento.

CAPÍTULO XIX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.:

Artículo 75. Son obligaciones especiales de la empresa:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, garantizando razonablemente la seguridad y la salud.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para esto, la empresa tendrá un botiquín para cubrir primeros auxilios.

- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados.
- Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos ordenados por la ley.
- Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de descansos remunerados o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.

SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

Artículo 76. Son obligaciones especiales del trabajador:

- Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles facilitados y las materias primas sobrantes. En caso de pérdida de un instrumento, el empleado deberá responder por él.
- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones de naturaleza reservada cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la empresa.
- Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico.
- El trabajador que utilice vehículo propio para prestar el servicio a la empresa está obligado a respetar las señales de tránsito y los límites de velocidad establecidos por la ley.
- Utilizar el carné de identificación de manera visible y según las recomendaciones del empleador.
- Observar las medidas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y usar la dotación y los elementos de protección entregados por la empresa.
- Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la empresa y público en general con respeto y cortesía.
- Presentar y aprobar las pruebas de seguridad que en cualquier momento ordene la empresa o las autoridades competentes.
- Mantener actualizada o vigente la licencia de conducción y documentos legales de los vehículos para los cargos que lo requieran.
- Revisar las herramientas, equipos y vehículos antes de comenzar el trabajo asignado e informar de manera inmediata al superior en caso de falla o deterioro.
- Realizar y presentar los informes o planillas necesarios para el normal desempeño de las labores asignadas.
- Cumplir con las disposiciones del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT): (a) suministrar información veraz, completa y verificable en los formatos establecidos; (b) actualizar oportunamente la información

personal y contractual; (c) abstenerse de suministrar información falsa o incompleta u ocultar datos en los procesos de vinculación, actualización o verificación. El incumplimiento de estas obligaciones constituirá falta grave y dará lugar a la terminación del contrato con justa causa conforme al artículo 62, numeral 6, del C.S.T., sin perjuicio de las sanciones administrativas conforme a la Ley 526 de 1999.

SE PROHÍBE A ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.:

Artículo 77. Se prohíbe a la empresa:

- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 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.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin el consentimiento escrito previo del trabajador para cada caso o sin mandamiento judicial.
- Obligar de cualquier forma a los trabajadores a comprar productos o víveres en almacenes o tiendas que la empresa establezca.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, y limitarles o restringirles el derecho al sufragio o la libertad de cultos.

SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

Artículo 78. Se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer de las instalaciones los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. El solo hecho de ser sorprendido portando o ingiriendo bebidas alcohólicas o sustancias que alteren el estado psicosomático, aun por primera vez, en el lugar de trabajo o en horas laborales, constituirá falta grave. Si el trabajador debe portar o consumir alguna de estas sustancias por prescripción médica, deberá notificarlo anticipadamente a la empresa aportando copia de la autorización médica.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas.
- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
- El acoso sexual en cualquiera de sus formas.
- Utilizar los uniformes entregados periódicamente para fines distintos a los determinados en la ley.
- Demorar el aviso inmediato a su jefe en caso de accidente o lesión sufrida en el trabajo.
- Confiar a otro trabajador la ejecución de su trabajo sin orden previa del jefe respectivo.

- Pelear, provocar riñas, amenazar, intimidar, coaccionar o usar lenguaje irrespetuoso con sus compañeros, superiores o clientes.
- Dar a conocer información privada de la empresa sin permiso escrito del personal autorizado.
- Cambiar horarios de trabajo o laborar horas extras sin la autorización escrita de la empresa.
- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores, la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, oficinas o vehículos.
- Retener dineros, títulos valores o documentos donde el beneficiario sea la empresa o un cliente de la empresa.
- Realizar negocios, cualquiera que sea su forma o valor, valiéndose del nombre de ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.
- Presentar cuentas ficticias o adulterar vales, recibos o guías.
- Incumplir la cláusula de confidencialidad suscrita entre la empresa y el trabajador en el contrato de trabajo.
- Usar el celular en horarios laborales en usos no autorizados por el empleador.
- Recibir visitas de familiares y amigos en el lugar de trabajo durante el horario laboral.
- Manejar información importante de forma verbal sin dejarla por escrito.

SE PROHÍBE EXPRESAMENTE A LOS CONDUCTORES Y MENSAJEROS-MOTO:

Artículo 79. Además de las prohibiciones generales, se prohíbe expresamente a los conductores y mensajeros-moto:

- Desviarse de la ruta establecida sin permiso del superior inmediato.
- Transportar elementos, artículos o equipos diferentes a los relacionados en las guías o formatos de transporte.
- Recoger elementos, mercancías o personas no reportados ni autorizados por la empresa.
- Omitir información sobre daño o accidente al vehículo o los ocasionados a terceros, por mínimo que sea el daño aparente.
- Utilizar los vehículos de la empresa para uso personal.
- Transportar explosivos, estupefacientes, dineros ilícitos, animales domésticos o salvajes, o cualquier elemento que ponga en riesgo la seguridad del conductor, de terceros o de la empresa.
- En caso de accidente, manipular las sustancias biomédicas sin elementos de protección y sin reportar el accidente a la empresa.
- Omitir el protocolo de seguridad vial socializado por la empresa.
- Maltratar la mercancía encomendada.
- Conducir los vehículos o motos asignados sin el cumplimiento de los requisitos y documentación oportuna.
- Conducir bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que afecten la capacidad de reacción.
- Abandonar injustificadamente el servicio o la carga asignada, poniendo en riesgo personas o bienes.
- Manipular, desactivar, cubrir o alterar los sistemas de telemetría, GPS u otros dispositivos de control instalados en el vehículo o moto.
- Realizar acuerdos económicos o reconocimientos de responsabilidad con terceros a nombre de la empresa, sin autorización expresa.

CAPÍTULO XX

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Artículo 80. Objeto y ámbito de aplicación. La presente política tiene por objeto prevenir, detectar y controlar el consumo de alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que afecten las capacidades físicas o mentales de los trabajadores de **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.**, con énfasis en aquellos cargos que implican la conducción de vehículos o motos y la ejecución de labores de alto riesgo. Es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la empresa, durante la jornada laboral, en la ejecución del servicio y en cualquier actividad relacionada directa o indirectamente con las funciones del cargo.

Artículo 81. Prohibición general. Queda estrictamente prohibido:

- Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que disminuyan la capacidad de reacción, concentración o juicio.
- Consumir alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral o en la ejecución del servicio.
- Conducir vehículos o motos de la empresa bajo cualquiera de las circunstancias anteriores.
- Portar o distribuir sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo o en los vehículos de la empresa.

Artículo 82. Pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas. La empresa podrá requerir la realización de pruebas de detección de alcohol o sustancias psicoactivas cuando existan razones objetivas relacionadas con la seguridad vial, la prevención de riesgos o la ocurrencia de incidentes o accidentes de trabajo. Dichas pruebas se practicarán bajo los siguientes criterios:

- Se respetará en todo momento la dignidad del trabajador.
- Los resultados tendrán carácter estrictamente confidencial y solo serán conocidos por el personal autorizado.
- Cuando la ley lo exija, se requerirá el consentimiento informado del trabajador antes de la práctica de la prueba.
- Las pruebas serán realizadas por personal o entidades con competencia para tal fin.

Parágrafo. El trabajador que, sin causa médica justificada, se niegue a someterse a la prueba cuando existan razones objetivas de seguridad para realizarla, podrá ser retirado preventivamente de la operación mientras se adelanta el procedimiento disciplinario correspondiente.

Artículo 83. Consecuencias disciplinarias. El incumplimiento de las prohibiciones establecidas en el presente capítulo constituirá falta gravísima y dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento, incluida la terminación del contrato de trabajo con justa causa cuando proceda conforme a la ley.

Artículo 84. Medidas preventivas y de apoyo. **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** podrá adelantar campañas de prevención, capacitación y sensibilización sobre los riesgos del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas. Cuando se identifiquen situaciones que ameriten apoyo o tratamiento, la empresa podrá orientar al trabajador hacia programas de atención en salud, sin que ello implique renuncia al ejercicio del poder disciplinario en los casos de incumplimiento grave de las prohibiciones previstas en este capítulo.

CAPÍTULO XXI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO — FALTAS Y SANCIONES

Las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y gravísimas, atendiendo la naturaleza de la conducta, el daño causado, la intencionalidad, la reiteración y el riesgo generado para las personas, los bienes o la operación. La reiteración de faltas leves o graves podrá dar lugar a su reclasificación como falta de mayor gravedad.

FALTAS LEVES

Artículo 85. Constituyen faltas leves, entre otras:

- El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa: por primera y segunda vez, llamado de atención; por tercera vez, suspensión de dos (2) días con descuento del salario correspondiente.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias: por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.
- El no diligenciamiento completo de la guía o planilla de reparto en su totalidad: hasta por segunda vez, descuento del valor de la misma; a la tercera vez, suspensión por dos (2) días.
- El no cumplimiento en la ejecución del domicilio asignado o su delegación no autorizada: descuento del servicio o llamado de atención en caso reiterativo.
- No portar adecuadamente la dotación o uniforme cuando sea obligatorio.
- Descuidos menores en el diligenciamiento de registros o formatos.

Parágrafo. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

FALTAS GRAVES

Artículo 86. Constituyen faltas graves, entre otras:

- El retardo hasta de veinte (20) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por segunda vez.
- La falta total del trabajador en la mañana, en el turno correspondiente o a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por primera vez.
- La adulteración o falsificación de guías, recibos o documentos operativos.
- El no cumplimiento de las metas notificadas por el empleador al trabajador.
- La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aun por la primera vez.
- La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador.
- La revelación de secretos y datos reservados del empleador.
- Las desavenencias con compañeros de trabajo, personal del cliente o jefes inmediatos.
- Haber ingerido bebidas embriagantes antes o durante su jornada laboral.
- Abandonar el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir sus funciones sin permiso de sus superiores.
- Amenazar a compañeros de trabajo, superiores y/o clientes.
- Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo.

- El calumniar o injuriar a compañeros de trabajo, superiores, sus familiares o clientes del empleador.
- El discutir verbal o físicamente con compañeros, superiores y/o clientes.
- El sustraer material, insumos, herramientas o cualquier bien de la empresa sin autorización escrita previa.
- Apropiarse de bienes de compañeros o causar daño en sus elementos personales o equipo de transporte.
- Cualquier daño que cause en los equipos, materiales de trabajo o maquinaria por mala operación, descuido o falta de mantenimiento.
- No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por el empleador o sus representantes.
- El no portar los elementos de protección personal entregados por el empleador.
- Usar sin autorización expresa el celular u otro dispositivo electrónico durante la jornada de trabajo.
- No dejar evidencia escrita de las comunicaciones realizadas a través de correos electrónicos o vía WhatsApp.
- Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, el manual de funciones, las políticas y normas del SG-SST, los programas de prevención vial, las recomendaciones médicas de EPS, ARL o de la empresa, y los demás comunicados, circulares y memos expedidos por el empleador.
- Incumplir las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos del empleador, normas legales sobre seguridad social, SG-SST, seguridad industrial y estándares de calidad.
- No entregar, a la finalización de la jornada o cuando lo requiera el empleador, la totalidad del dinero recibido por sus funciones.
- No concurrir puntualmente a las reuniones que cite el empleador.
- No utilizar la dotación entregada por el empleador.
- Incumplir los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por el empleador.
- No cumplir con el diligenciamiento de guías o la alimentación de la plataforma tecnológica.
- No contestar el teléfono asignado para el ejercicio de sus funciones dentro de la segunda llamada sucesiva sin justificación válida, o mantenerlo apagado durante el ejercicio de sus funciones.
- El silencio, ocultamiento o reporte tardío de novedades, daños o diferencias ocurridas durante el transporte o la entrega, sin causa justificada.
- La omisión del check-list preoperacional o post-operacional del vehículo o moto asignado.
- Usar indebidamente la tarjeta operativa o los anticipos entregados por la empresa para fines distintos a los autorizados.
- Omitir la rendición de cuentas de los recursos operativos entregados por la empresa.
- Omitir el reporte oportuno de incidentes, daños o novedades relevantes en el vehículo o en la carga.

FALTAS GRAVÍSIMAS

Artículo 87. Constituyen faltas gravísimas, entre otras, y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

- Presentarse a laborar o conducir bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.

- Apropiarse, desviar o hacer uso fraudulento de recursos de la empresa, incluyendo dineros en ruta, anticipos o fondos entregados mediante tarjeta operativa.
- Causar daños graves a vehículos, carga o equipos por dolo o culpa grave.
- Falsificar documentos, registros, guías, soportes operativos o comprobantes de gastos.
- Abandonar injustificadamente el servicio o la carga asignada, poniendo en riesgo la seguridad de personas o bienes.
- Manipular, desactivar, cubrir o alterar sin autorización los sistemas de telemetría, GPS u otros dispositivos de control instalados en los vehículos o equipos de la empresa.
- Realizar acuerdos económicos, reconocimientos de responsabilidad o arreglos directos con terceros a nombre de la empresa, sin autorización expresa y escrita.
- Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, vehículos, materias primas o cualquier bien de la empresa.
- Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o con ocasión del servicio.
- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador conforme a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
- La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- La sistemática inexecución, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales.
- La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades.
- La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- El incumplimiento grave y demostrado de las obligaciones del sistema SARLAFT, incluyendo el suministro de información falsa o el ocultamiento deliberado de datos.
- Prestar sus servicios con el SOAT vencido o la Revisión Técnico-Mecánica fuera de vigencia sin informarlo al empleador.
- Haber falsificado el SOAT o la Revisión Técnico-Mecánica.
- Destruir, dañar, extraviar o deteriorar cualquier paquete, encargo, documento o afín entregado por un cliente, caso en el cual deberá responder patrimonialmente.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS E IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 88. ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S. investigará, comprobará y sancionará los hechos constitutivos de faltas que cometan los trabajadores contra las normas laborales, contractuales, convencionales o reglamentarias, cometidas en el sitio de trabajo asignado o en

cualquiera de sus instalaciones o dependencias, y fuera de ellas cuando se trate de hechos previstos por la ley o por el presente Reglamento.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa, en cumplimiento de lo preceptuado por la Corte Constitucional en las Sentencias C-593 de 2014 y SU-449 de 2020, documentará y aplicará el siguiente procedimiento:

ETAPA 1 – CITACIÓN A DESCARGOS:

- Se generará una comunicación formal de apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se le imputan las conductas, anexando los soportes que dieron la apertura. La persona contará con cinco (5) días hábiles para preparar su defensa y presentarse con las pruebas que apoyen su defensa.
- La persona podrá asistir sola o con dos personas del trabajo como testigos.
- Si no se presenta a la diligencia, se levantará un acta dejando la constancia respectiva.
- Se formularán los cargos imputados, verbal o escritos, con claridad y precisión sobre las conductas y faltas presuntamente comprometidas, con sus respectivos soportes probatorios.
- Se indicará al imputado el término durante el cual podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias.
- La citación a descargos debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al descubrimiento de la falta o de la recolección de las pruebas que sustenten el procedimiento.

ETAPA 2 – DILIGENCIA DE DESCARGOS:

- Se le realizarán preguntas al personal interviniente acerca de las faltas señaladas en la citación.
- Se le dará la oportunidad a la persona involucrada para que presente sus descargos y las pruebas con las cuales cuente para defenderse.
- Se le dará la oportunidad de controvertir las pruebas que tiene la empresa para probar la presunta falta.
- Si la defensa es verbal, se levantará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos. La diligencia puede ser realizada por el Gerente y/o quien él delegue, el superior inmediato, el responsable de Talento Humano o el asesor jurídico de la empresa. Debe realizarse después de los cinco (5) días hábiles del recibo de la citación.

ETAPA 3 – COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN:

- Si hay lugar a una sanción, esta debe ser motivada con base en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada, y proporcional a la falta.
- La decisión de sanción se notificará por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, informando que procede el recurso de apelación.

Parágrafo 1. Contra toda decisión disciplinaria procede el recurso de apelación, que se interpondrá y sustentará por escrito dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la sanción. Lo resolverá la Gerencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la sustentación.

Parágrafo 2. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado (artículo 115 del C.S.T.).

Parágrafo 3. El personal con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4. El trabajador que ha sido suspendido disciplinariamente deberá reintegrarse al sitio de trabajo al día hábil siguiente a aquel en que termine la sanción.

Etapa	Descripción
A. Comunicación formal de apertura	Descripción detallada de los hechos, normas vulneradas, pruebas conocidas y citación a descargos con 5 días hábiles.
B. Diligencia de descargos	Identidad de las partes, confidencialidad, presentación de defensa y pruebas.
C. Pronunciamiento definitivo	Absolución, sanción o terminación con justa causa.
D. Impugnación	El trabajador puede apelar la decisión tomada ante la Gerencia.

Artículo 89. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de

CAPÍTULO XXIII
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Gerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad, con la siguiente tramitación:

- El trabajador debe presentar su reclamo por escrito ante el superior jerárquico inmediato, dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes al hecho que motiva su reclamación.
- La empresa dará respuesta a la reclamación en un término máximo de cinco (5) días hábiles subsiguientes al recibo del reclamo.
- Para estos casos el trabajador puede estar asistido por dos compañeros de trabajo o representantes del sindicato si lo hay.

El trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo o de la justicia laboral ordinaria.

CAPÍTULO XXIV
CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

(Conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025)

DEFINICIÓN Y ALCANCE

Artículo 90. Se entiende por acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual y económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Parágrafo 1. El acoso o la violencia pueden darse en: el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo —incluyendo las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación—, y en cualquier otro lugar en el que se actúe como extensión de las obligaciones laborales.

Artículo 91. Son modalidades generales de acoso laboral: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral, conforme a las definiciones de la Ley 1010 de 2006.

Artículo 92. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral las personas naturales que se desempeñen como gerentes, jefes, directores, supervisores u otras posiciones de dirección y mando, los superiores jerárquicos o jefes de dependencias, y los trabajadores o empleados en general. Son sujetos pasivos o víctimas los trabajadores o empleados vinculados en relación laboral en el sector privado, los servidores públicos y los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Artículo 93. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006. No constituyen acoso laboral, por sí solas, las exigencias razonables de cumplimiento de deberes, las órdenes legítimas del empleador, la evaluación del desempeño, la aplicación del régimen disciplinario conforme al debido proceso, ni el ejercicio legítimo del poder de dirección.

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 94. ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S. conformará el Comité de Convivencia Laboral con carácter bipartita, integrado por representantes del empleador y del personal, con sus respectivos suplentes, conforme a la Resolución 3461 de 2025 y las normas concordantes. El número de integrantes dependerá del número de personas vinculadas, así:

- Menos de cinco (5) personas: un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador (sin suplentes).
- Entre cinco (5) y veinte (20) personas: un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
- Más de veinte (20) personas: cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes. Podrá designarse un mayor número de representantes, siempre que sean iguales en ambas partes.

Parágrafo 1. ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S. designará directamente a sus representantes; el personal elegirá los suyos a través de votación secreta, mediante escrutinio público. El período de vigencia del Comité será de dos (2) años contados desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

Parágrafo 2. El Comité no podrá conformarse con personal a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en el año anterior a su conformación.

Parágrafo 3. El procedimiento preventivo interno no podrá extenderse por un período superior a sesenta y cinco (65) días, contados a partir de la fecha de recibo de la queja formal.

Parágrafo 4. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer las quejas de acoso sexual en el ámbito laboral, toda vez que dichas conductas no son conciliables.

Artículo 95. El Comité de Convivencia Laboral cumplirá las funciones señaladas en la Resolución 3461 de 2025, incluyendo: recibir y dar trámite a las quejas; examinar de manera confidencial los casos; escuchar a las partes individualmente; adelantar reuniones de diálogo; formular planes de mejora; hacer seguimiento mensual a los compromisos; informar a la alta dirección cuando los casos no sean resueltos; elaborar informes trimestrales y anuales de gestión.

Artículo 96. ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S. adoptará medidas preventivas y correctivas de acoso laboral a través de la Dependencia de Talento Humano y del SG-SST: campañas de divulgación, capacitaciones sobre la Ley 1010 de 2006, acciones con perspectiva de género, espacios de diálogo y participación, y mecanismos de atención en salud mental para el personal que lo requiera.

CAPÍTULO XXV

ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

(Conforme a la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1496 de 2011 y la Resolución 3461 de 2025)

Artículo 97. Se entiende por acoso sexual laboral todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Artículo 98. ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S. velará por la promoción y garantía de la igualdad de género, así como de los derechos en el ambiente laboral de todo su personal, previniendo cualquier tipo de discriminación por razones de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. La empresa garantizará igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, conforme a la Ley 1496 de 2011.

Artículo 99. Las conductas constitutivas de acoso sexual, discriminación o violencia basada en género serán consideradas faltas disciplinarias gravísimas. Las quejas se tramitarán directamente ante la Alta Gerencia o su delegado, bajo el procedimiento de los sesenta y cinco (65) días calendarios establecido en la Resolución 3461 de 2025 y la Ley 2365 de 2024, garantizando confidencialidad, no revictimización y prohibición de represalias. **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** publicará semestralmente, de manera anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, y las remitirá al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige).

CAPÍTULO XXVI

DESCONEXIÓN LABORAL

(Conforme a la Ley 2191 de 2022)

Artículo 100. Definición. Entiéndase como desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o descansos.

Artículo 101. El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral y garantizará el disfrute efectivo del tiempo de descanso, licencias, permisos y vacaciones. El incumplimiento del derecho a la desconexión laboral de manera reiterativa y demostrable se entenderá como una conducta de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006.

Las excepciones a la política de desconexión laboral son: trabajadores de dirección, confianza y manejo; aquellos con disponibilidad permanente por la naturaleza de su cargo; y situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificadas.

Las quejas por vulneración del derecho a la desconexión laboral deberán radicarse por escrito ante el área de Recursos Humanos, la cual adelantará la investigación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la radicación, buscará un acercamiento entre las partes y, de no lograrse acuerdo, adelantará las acciones disciplinarias correspondientes.

CAPÍTULO XXVII

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO
--

SECCIÓN A. TELETRABAJO

Artículo 102. Para efectos de la implementación del teletrabajo, se dará estricta aplicación a la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012. Las modalidades de teletrabajo son: permanente, suplementario y móvil. El teletrabajador tendrá los mismos derechos laborales que los empleados que laboran presencialmente. Los equipos informáticos serán proporcionados por el empleador, quien controlará y supervisará la actividad del teletrabajador mediante medios telemáticos e informáticos, previo consentimiento del trabajador cuando se trate de su domicilio. El acceso a los sistemas informáticos del empleador se efectuará bajo la exclusiva responsabilidad del teletrabajador, conforme a los procedimientos establecidos.

SECCIÓN B. TRABAJO EN CASA

Artículo 103. Se acogen las disposiciones de la Ley 2088 de 2021. La habilitación del trabajo en casa se registrará por los principios de coordinación y desconexión laboral, y se extenderá hasta por tres (3) meses prorrogables por igual término por una única vez. El empleador notificará por escrito al trabajador sobre la habilitación del trabajo en casa y el tiempo que durará bajo esta modalidad.

SECCIÓN C. TRABAJO REMOTO

Artículo 104. Para efectos de la implementación del trabajo remoto, se dará estricta aplicación a la Ley 2121 de 2021 y al Decreto 555 de 2022. Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral se realiza de manera remota mediante el uso de TIC, sin interacción física entre el empleador y el trabajador a lo largo de la vinculación contractual. La jornada laboral se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y será distribuida en la semana.

CAPÍTULO XXVIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES
--

Artículo 105. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco podrán ser empleadas en trabajos subterráneos, ni en los establecimientos señalados en el artículo 5, numeral 1, literales a, c y d; y artículo 11 del Decreto 995 de 1968, entre las diez de la noche (10:00 p.m.) y las cinco de la mañana (5:00 a.m.).

Artículo 106. Trabajos prohibidos para menores de edad. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física: trabajos con sustancias tóxicas o nocivas; a temperaturas anormales o en ambientes contaminados; trabajos subterráneos de minería; exposición a ruidos superiores a 80 decibeles; manipulación de sustancias radioactivas; exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje; trabajos submarinos; trabajo en basureros o con agentes biológicos patógenos; manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas; trabajos en altos hornos o fundición de metales; manipulación de cargas pesadas; trabajos en maquinaria peligrosa (cizalladoras, tornos, fresadoras, troqueladoras); y las demás que señalen los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

Parágrafo. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el SENA o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones que, a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan ser desempeñadas sin grave riesgo, mediante adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad; en especial el trabajo en casas de lenocinio y la contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPÍTULO XXIX

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
--

Artículo 107. El trabajador deberá guardar absoluta reserva de la información que le sea suministrada durante el desarrollo de sus funciones laborales o con ocasión de estas, como políticas, procedimientos u operaciones de la empresa, así como la información que reciba de los clientes y terceros relacionados con la actividad de la empresa y que sea de carácter reservado. Esta obligación subsiste aun después de finalizada la relación laboral. En atención a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto reglamentario 1377 de 2013, **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.** es responsable del tratamiento de la información (recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de datos personales y datos sensibles). El trabajador deberá garantizar la política de integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa.

CAPÍTULO XXX

PUBLICACIONES

Artículo 108. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (artículo 120, C.S.T.).

CAPÍTULO XXXI

VIGENCIA

Artículo 109. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de hecha su publicación.

CAPÍTULO XXXII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 110. Desde la fecha en que entre en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa **ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.**

CAPÍTULO XXXIII

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 111. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales,

pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Se publica en Girón, Santander, el día 6 del mes de mayo del año 2026, en concordancia con la Ley 1429 de 2010, Ley 2101 de 2021, Ley 2191 de 2022, Ley 2088 de 2021, Ley 2306 de 2023, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025 y Decreto 223 de 2026.

Calle 58 N.º 8-51, Parque Industrial Garibaldi, Bodega 16, Girón, Santander.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ruth Milena Rodríguez Rengido".

RUTH MILENA RODRÍGUEZ RENGIDO

Representante Legal Suplente – Gerente General

ENCARGA LOGÍSTICA EMPRESARIAL S.A.S.

FECHA: Mayo de 2026

CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS

VER.	FECHA	CONTROL DE CAMBIOS	PÁGS.
0	10/08/2023	Emisión para revisión y aprobación.	
1	15/08/2024	Actualización Ley 2101 de 2021.	
2	14/10/2025	Inclusión Ley 2466 de 2025 y Resolución 3461 de 2025. Actualización del Capítulo XIV (Acoso Laboral) conforme a la Resolución 3461 de 2025.	
3	28/04/2026	Adición Capítulo XXIII – Prácticas Laborales y Contrato de Aprendizaje (Decreto 223 de 2026, Ley 2466 de 2025). Adición Capítulo XVI – Política de Equidad de Género, Prevención del Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género (Ley 2365 de 2024, Ley 1496 de 2011). Adición numeral SARLAFT en Capítulo XV – Obligaciones Especiales del Trabajador (Ley 526 de 1999).	
4	06/05/2026	Versión integrada y unificada. Se incorporan al cuerpo principal del Reglamento todos los contenidos que figuraban en los Anexos 2 y 3 del documento, suprimiendo los anexos independientes. El documento adopta numeración continua de artículos, reestructuración en Capítulos I a XXVIII y coherencia normativa plena.	—
6	06/05/2026	Incorporación y adaptación de disposiciones especiales para personal operativo (conductores y mensajeros-moto): (i) Parágrafo 2 al Art. 2 – evaluación práctica en período de prueba; (ii) Parágrafo 9 al Art. 17 – jornada operativa diferenciada con pausas mínimas de seguridad vial; (iii) Cap. XIII nuevo – Vehículos, equipos y herramientas de trabajo (acta de entrega, check-list preoperacional/post-operacional, protocolo ante siniestros); (iv) Cap. XIV nuevo – Seguridad vial, operación y custodia de la carga (conducción defensiva, custodia formal, documentación, cargue/descargue, novedades); (v) Cap. XV nuevo – Control operativo, telemetría y GPS (finalidad, límites, información al trabajador, prohibición de manipulación como falta gravísima, protección de datos); (vi) Cap. XVI nuevo – Tarjeta operativa y manejo de recursos (uso autorizado, rendición de cuentas, prohibiciones); (vii) Cap. XX (antes Cap. XV) – adición de protocolo de pruebas de alcohol/SPA con consentimiento informado, confidencialidad y apoyo terapéutico; (viii) Cap. XXI – régimen de faltas reestructurado con clasificación tripartita expresa (leves/graves/gravísimas); nuevas faltas gravísimas autónomas para conductores:	—

		<p>abandono injustificado del servicio poniendo en riesgo personas o bienes, manipulación de sistemas GPS/telemetría y acuerdos no autorizados con terceros; (ix) Art. 79 – ampliación de prohibiciones especiales para conductores y mensajeros-moto. Capítulos reenumerados de I a XXXIII. Artículos reenumerados de 1 a 111.</p>	
--	--	---	--