



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ESTIBADORES NACIONALES LTDA VERSIÓN No. 003

#### CAPITULO I. PREÁMBULO

El presente es el reglamento interno del trabajo prescrito por la empresa **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**, domiciliada en la calle 6N No. 2N 36 Oficina 319, Edificio Campanario de la ciudad de **Santiago De Cali - Valle Del Cauca** para su domicilio social y para todos los demás que establezca dentro del territorio nacional.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, solo podrá ser favorable al trabajador.

En la interpretación y aplicación de este reglamento se observarán los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, equidad, justicia, buena fe, irrenunciabilidad de derechos mínimos, primacía de la realidad sobre las formas y favorabilidad en caso de duda, en concordancia con el Artículo 53 de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones vigentes.

En caso de discrepancia entre lo dispuesto en este reglamento y las normas legales, contractuales, convencionales o jurisprudenciales aplicables, prevalecerá siempre la norma más favorable al trabajador.

#### CAPITULO II. CONDICIONES DE ADMISION.

**ARTÍCULO 1** - Quien aspire a vincularse laboralmente a la Empresa **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**, deberá presentar solicitud escrita y acompañar los siguientes documentos:

➤ **Documentación General. Persona Natural.**

1. Hoja de Vida Formato Minerva 2403 debidamente diligenciada, con firma y foto reciente
2. Cédula de ciudadanía (o tarjeta de identidad si es menor de edad).
3. Autorización especial para laborar menores de 18 años, expedida por el Ministerio del Trabajo o Defensoría de Familia (Ley 1098 de 2006).
4. Tarjeta Profesional, expedida por el Consejo Profesional correspondiente (cuando aplique).
5. Resolución de autorización para ejercer la profesión, en caso de títulos convalidados.
6. Diploma Y/o Acta de Grado, como prueba de formación académica.
7. Certificados laborales previos, donde conste el cargo, funciones y tiempo de servicio.
8. Certificación bancaria, con número de cuenta activa a nombre del aspirante.
9. Certificado de capacitación para trabajo seguro en alturas, actualizado y exigible solo si la función lo requiere (Res. 4272 de 2021).
10. Certificado de afiliación a EPS (EAPB).
11. Certificado de afiliación a fondo de pensiones.
12. Certificados de antecedentes, todos vigentes al momento de la postulación:
  - 12.1. Judiciales (Policía Nacional).
  - 12.2. Fiscales (Contraloría General de la República).
  - 12.3. Disciplinarios (Procuraduría General de la Nación).
  - 12.4. Medidas correctivas (Ley 1801 de 2016).
  - 12.5. Delitos sexuales contra menores (Ley 1918 de 2018).
  - 12.6. REDAM - Registro de Deudores Alimentarios Morosos (Ley 2097 de 2021).
  - 12.7. Antecedente profesional específico, si aplica según el cargo (ej.: médicos, educadores).

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

13. Situación militar definida (Ley 1861 de 2017).
14. Carné de vacunación, solo para personal de salud o de riesgo biológico.

➤ **Documentos Adicionales Para Contratistas.**

1. **Registro Único Tributario (RUT)** vigente, expedido por la DIAN.
2. **Examen médico ocupacional de ingreso**, como contratista independiente (Resolución 0312 de 2019 - SG-SST).

**Parágrafo 1** - El empleador podrá establecer documentos adicionales razonables y proporcionales, siempre relacionados con el cargo. Se prohíbe exigir información o documentos prohibidos por la ley.

**Parágrafo 2** - Para personas extranjeras, además de lo anterior, deberán acreditar: **(I)** visa o permiso de trabajo vigente; **(II)** en el caso de nacionales venezolanos, Permiso por Protección Temporal (**PPT**) u otro documento habilitante reconocido; y **(III)** registro en el RUTEC, conforme a la Resolución 4386 de 2018.

**Parágrafo 3** - En prácticas profesionales se aplicará la Ley 789 de 2002 y las normas de seguridad social en riesgos laborales correspondientes.

**Parágrafo 4** - La recepción de documentos no implica aceptación como trabajador, pues estos se reciben únicamente para estudio de la contratación.

**Parágrafo 5** - La Empresa garantizará igualdad de oportunidades en los procesos de selección, sin discriminación por razones de sexo, género, identidad u orientación sexual, raza, etnia, edad, condición migratoria, discapacidad, religión, ideología o cualquier otra circunstancia personal o social, en concordancia con la Constitución Política, Ley 361 de 1997, Ley 1618 de 2013, Ley 1482 de 2011, Ley 1581 de 2012 y demás normas vigentes.

**Parágrafo 6** - La Empresa se abstendrá de solicitar o exigir información relativa a estado civil, embarazo, pruebas de VIH, convicciones religiosas, ideología política u otros datos sensibles prohibidos por la normativa vigente, de conformidad con la Ley 1581 de 2012 y las sentencias de la Corte Constitucional.

**Parágrafo 7** - La Empresa tratará los datos personales de aspirantes y trabajadores conforme a la Ley 1581 de 2012 y su Política de Protección de Datos. El titular podrá ejercer derechos de acceso, rectificación, actualización y supresión ante el canal designado por la Empresa. El manejo de datos sensibles (incluida información médica/ocupacional) observará reservas reforzadas.

### **CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 2** - El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios necesarios para recibir una capacitación profesional metódica, integral y pertinente en el oficio, ocupación o profesión objeto del proceso formativo.

Esta vinculación, regida por lo establecido en el Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, el Decreto 933 de 2003 y demás normas vigentes del **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA**, tendrá una duración determinada y dará lugar al reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual, en los términos definidos por la modalidad de formación, sin perjuicio del derecho del aprendiz a ser protegido bajo el Sistema de Seguridad Social como trabajador dependiente.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

**ARTÍCULO 3** – Podrán celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de **catorce (14) años** que hayan culminado la educación básica primaria o acrediten conocimientos equivalentes, conforme a la normatividad educativa aplicable.

Cuando se trate de menores de edad, será requisito indispensable contar con la autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de la autoridad administrativa competente, en cumplimiento de lo establecido en el Código de Infancia y Adolescencia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, y la Ley 2466 de 2025, garantizando en todo caso la prevalencia del interés superior del menor y el respeto a sus derechos fundamentales.

**ARTÍCULO 4** – El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener, como mínimo, los siguientes aspectos esenciales:

1. Nombre o razón social de la empresa patrocinadora o entidad contratante.
2. Nombre completo, documento de identidad, edad y datos de contacto del aprendiz.
3. Descripción del oficio, ocupación o actividad objeto del aprendizaje, con indicación del programa formativo correspondiente y la duración total del contrato, conforme a la fase lectiva y productiva.
4. Obligaciones de la empresa patrocinadora y del aprendiz, así como los derechos y deberes recíprocos en el marco del proceso formativo.
5. Valor del apoyo de sostenimiento mensual, su forma de pago, y condiciones en que podrá ser ajustado, según lo dispuesto por el SENA y el marco normativo vigente.
6. Condiciones generales de la formación práctica, incluyendo jornada, lugar de ejecución, alternancia con períodos de estudio, descansos, y demás aspectos logísticos.
7. Cláusula de incumplimiento, indicando la cuantía y condiciones de cualquier indemnización o consecuencia por terminación anticipada injustificada del contrato.
8. Firmas del representante legal de la empresa patrocinadora y del aprendiz, o de sus representantes legales en caso de ser menor de edad, junto con el sello o constancia institucional que respalde la validez del documento.

**ARTÍCULO 5** – El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito y cumplir con los requisitos legales y reglamentarios establecidos. En caso de no formalizarse por escrito, o si se omiten sus elementos esenciales, la relación podrá entenderse regida por las disposiciones del contrato de trabajo ordinario, con las consecuencias legales que ello implica, incluida la presunción de existencia de vínculo laboral conforme a los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa patrocinadora deberá conservar copia firmada del contrato y remitir la correspondiente información al **Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA**.

**ARTÍCULO 6** – Durante la vigencia del contrato, la empresa patrocinadora deberá otorgar al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. **Formación dual:** 75% del SMLMV el primer año y 100% el segundo.
2. **Formación tradicional:** 75% en la etapa lectiva y 100% en la práctica.
3. **Estudiantes universitarios:** mínimo 100% del SMLMV.

**Parágrafo 1** – Este apoyo no constituye salario ni genera prestaciones sociales, salvo aportes obligatorios a seguridad social como trabajador dependiente.

**ARTÍCULO 7** – Además de los deberes generales propios de todo ciudadano y de los compromisos asumidos en el contrato de aprendizaje, el aprendiz tiene las siguientes obligaciones específicas durante la ejecución del proceso formativo:

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

1. Asistir puntualmente y con regularidad tanto a las actividades académicas como a las formativas en la empresa, cumpliendo con diligencia las tareas asignadas, observando las normas del programa de formación, el reglamento interno de la entidad patrocinadora y las directrices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2. Actuar con disciplina, responsabilidad y compromiso, procurando el mayor aprovechamiento académico y práctico posible durante todas las etapas del contrato.
3. Observar buena conducta, respeto hacia los compañeros de trabajo y estudio, y cumplir las disposiciones de seguridad, salud en el trabajo y protección de la información impartidas por la empresa.
4. Informar oportunamente cualquier circunstancia que afecte el normal desarrollo del aprendizaje.

**ARTÍCULO 8** – Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, la Empresa tiene las siguientes para con el aprendiz: Además de los compromisos derivados del contrato de aprendizaje y de la normatividad vigente, la empresa patrocinadora asumirá las siguientes obligaciones específicas frente al aprendiz:

1. Facilitar al aprendiz los medios, condiciones y espacios necesarios para recibir una formación profesional metódica, progresiva y completa en el oficio, ocupación o actividad objeto del contrato, conforme a las fases lectiva y productiva del programa formativo.
2. Otorgar al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual en los montos y condiciones establecidos por la Ley 789 de 2002, el SENA y las disposiciones reglamentarias aplicables, tanto durante la etapa teórica como en la práctica, sin que este constituya salario ni dé lugar a prestaciones sociales.
3. Afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social.
4. Promover el adecuado desarrollo del proceso de formación dentro de un ambiente de respeto, inclusión, seguridad y legalidad, garantizando la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales y, si es del caso, al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
5. Una vez culminado satisfactoriamente el proceso de aprendizaje, considerar con preferencia al aprendiz en igualdad de condiciones para la provisión de vacantes relacionadas con el oficio o actividad para la cual fue formado, sin que ello constituya una obligación de vinculación laboral.

**ARTÍCULO 9** – La empresa cumplirá con la cuota obligatoria de aprendices conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, modificado por la Ley 2466 de 2025, el Decreto 933 de 2003, y las certificaciones del SENA, según el número de trabajadores ocupados, actividad económica y capacidad formadora.

**ARTÍCULO 10** – El contrato de aprendizaje tendrá una duración determinada según el programa formativo aprobado, incluyendo las etapas lectiva y productiva. En ningún caso podrá exceder de **TRES (3) AÑOS**, El tiempo que supere dicho plazo o no esté vinculado a formación será considerado contrato laboral ordinario.

**ARTÍCULO 11** – El El contrato se contará desde el inicio formal de la etapa lectiva o productiva. No contempla período de prueba, pero durante los tres primeros meses podrá realizarse una valoración de desempeño inicial. La terminación unilateral solo procede por causas legales y deberá notificarse al SENA.

**Parágrafo 1 – Inclusión.** En el caso de aprendices con discapacidad, la Empresa garantizará ajustes razonables en el entorno y en la formación, de acuerdo con la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013.

**Parágrafo 2 – Permisos.** El aprendiz tendrá derecho a permisos razonables para presentar evaluaciones académicas, atender calamidad doméstica comprobada y cumplir actividades formativas obligatorias, previa coordinación con la Empresa y el SENA.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

### CAPITULO IV. PERIODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 12** - La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las actitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (*C.S.T., art. 76*).

**ARTÍCULO 13** - El período de prueba debe constar obligatoriamente por escrito en el contrato de trabajo. En caso de omisión, los servicios se entenderán regulados desde el inicio por las disposiciones generales del contrato de trabajo a término indefinido. (*C.S.T., art.77 núm. 1, modificado por la Ley 2466 de 2025*).

**ARTÍCULO 14** - El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del tiempo inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses, cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contrato de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (*L.50/90, art. 7*).

**ARTÍCULO 15** - El período de prueba solo podrá pactarse en el primer contrato celebrado entre las partes. En contratos sucesivos entre el mismo trabajador y empleador no será válida su estipulación, salvo que se trate de un cargo distinto con funciones sustancialmente diferentes (*CST, art. 78*).

**ARTÍCULO 16** - Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, en cualquier momento y sin previo aviso. No obstante, la terminación deberá notificarse por escrito, indicando la fecha de finalización, para fines de claridad y constancia.

**ARTÍCULO 17** - El trabajador en período de prueba tiene derecho a todas las prestaciones sociales y garantías laborales, salvo aquellas relacionadas con la estabilidad laboral reforzada, la cual solo aplicará en casos de sujetos de especial protección constitucional (maternidad, salud, discapacidad, fuero sindical o víctimas de violencia), en cuyo caso se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo para la terminación del vínculo, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional (*Sentencias T-978 de 2004, SU-070 de 2013, T-378 de 2017, T-108 de 2019*).

**ARTÍCULO 18** - Si expirado el período de prueba el trabajador continúa al servicio de la Empresa con consentimiento expreso o tácito, se entenderá vigente el contrato de trabajo en su totalidad desde el inicio del vínculo (*CST, art. 80*).

### CAPITULO V. TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 19** - Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios aquellos que prestan sus servicios en labores de corta duración, no superior a un (1) mes, y cuya naturaleza es ajena a las actividades normales o permanentes de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales festivos (*C.S.T., Art. 6*).

**Parágrafo 1** - Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios deberán estar obligatoriamente afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral (*Salud, Pensiones, Riesgos Laborales Y Subsidio Familiar*) desde el inicio de la relación laboral, aun cuando la vinculación no exceda de treinta (30) días, conforme a lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, el Decreto 1072 de 2015 y las normas concordantes.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

**Nit: 805.014.434-4**

**Parágrafo 2** – En ningún caso podrán ser vinculados bajo esta modalidad menores de edad ni mujeres en estado de embarazo para desarrollar labores consideradas peligrosas, insalubres o prohibidas por la ley, conforme al Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones vigentes.

**Parágrafo 3** – Toda vinculación de carácter ocasional, accidental o transitoria deberá constar por escrito, al menos mediante contrato simplificado o carta de trabajo, para fines de control y afiliación al Sistema de Seguridad Social.

**Parágrafo 4** – No serán considerados como trabajadores de la empresa ni como sus representantes ni intermediarios; **I) LOS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES**, quienes ejecutan una o varias obras, labores o servicios en beneficio de la empresa o terceros, bajo contrato por un precio determinado o determinable, asumiendo todos los riesgos y actuando con total autonomía técnica y directiva. **II) LOS SUBCONTRATISTAS**, incluso cuando la empresa haya prestado aquiescencia para realizar parcial o totalmente la obra o labor a través de uno o más subcontratistas. **(C.S.T., Art. 34).**

### CAPITULO VI. TELETRABAJO

**ARTÍCULO 20 – Incorporación:** Incorpórense al presente Reglamento Interno de Trabajo las disposiciones relativas al teletrabajo, conforme a lo establecido en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1227 de 2022, la Ley 2191 de 2022 y demás normas concordantes.

**ARTÍCULO 21 – Definición.** El teletrabajo es una modalidad de ejecución del contrato laboral mediante la cual el trabajador presta sus servicios utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), sin requerir su presencia física en las instalaciones de la Empresa.

**ARTÍCULO 22 – Modalidades.** El teletrabajo podrá desarrollarse en las siguientes modalidades:

1. **Permanente:** prestación de servicios de forma remota en su totalidad, con asistencia ocasional a las instalaciones de la Empresa.
2. **Suplementario:** prestación de servicios combinada entre trabajo presencial y remoto.
3. **Móvil:** prestación de servicios en diferentes lugares sin puesto fijo, utilizando dispositivos portátiles.

**Parágrafo 1** – No son teletrabajadores aquellos que por, disposición del empleador, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.

**ARTÍCULO 23 – Naturaleza.** El teletrabajo no constituye obligación de la Empresa ni derecho adquirido del trabajador. Su adopción se hará bajo los principios de voluntariedad, reversibilidad, igualdad y corresponsabilidad.

**ARTÍCULO 24 – Supervisión.** La Empresa podrá realizar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar condiciones técnicas y de seguridad, previa notificación al trabajador.

**Parágrafo 1** – Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a LA EMPRESA con antelación no inferior a un mes el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

**ARTÍCULO 25 – Reuniones virtuales.** El teletrabajador deberá asistir a reuniones virtuales o comunicaciones en tiempo real convocadas por la Empresa, salvo fuerza mayor debidamente comprobada.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**





## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

**ARTÍCULO 26 – Estipulaciones contractuales.** Para tener la calidad de teletrabajador, deberá suscribirse un acuerdo escrito o adición al contrato de trabajo en el cual consten, al menos:

1. Duración de la etapa del teletrabajo.
2. Días y horarios de ejecución remota.
3. Política de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
4. Condiciones sobre entrega y devolución de equipos de trabajo.
5. Políticas de compensación si se usan equipos del trabajador.
6. Compensación de costos a cargo de la empresa (internet, energía, etc.).
7. Procedimiento de reversibilidad.
8. Cualquier otro acuerdo entre las partes.

**Parágrafo 1** – Salvo estipulación en contrario, los pagos asociados a teletrabajo (conectividad, herramientas, compensaciones) no constituirán salario.

**ARTÍCULO 27 – Seguridad informática.** El incumplimiento de las políticas e instrucciones de seguridad informática constituye falta grave y gravísima, susceptible de sanción disciplinaria o terminación del contrato, según la gravedad del caso.

**ARTÍCULO 28 – Equipos, instrumentos y herramientas.** Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de LA EMPRESA, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera LA EMPRESA en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique LA EMPRESA.

**Parágrafo 1** – El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

**Parágrafo 2** – Si el lugar de trabajo lo provee el trabajador, deberá garantizar continuidad de servicios básicos (**Luz, Internet, Telefonía**), so pena de incurrir en incumplimiento.

**ARTÍCULO 29 – Confidencialidad.** El teletrabajador deberá tratar como confidencial toda la información de la Empresa, clientes, proveedores o usuarios a la que acceda en virtud de sus funciones

**ARTÍCULO 30 – Jornada laboral.** La jornada del teletrabajador será la pactada en su contrato o la que se establezca conforme al manual de funciones, al tipo de labores desarrolladas, o al modelo de flexibilidad horaria adoptado por LA EMPRESA, respetando en todo caso los límites legales establecidos. Se podrán implementar esquemas de jornada flexible, siempre que se garantice el cumplimiento de los objetivos laborales, el derecho a la desconexión y la protección de la salud del trabajador. Así mismo, se observará lo dispuesto por la Ley 2101 de 2021 respecto a la reducción progresiva de la jornada máxima legal semanal.

**ARTÍCULO 31 – Seguridad y salud en el trabajo.** El teletrabajador deberá cumplir con las recomendaciones de la ARL y las instrucciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laboral

**ARTÍCULO 32 – Reporte de incidentes.** Los accidentes o incidentes ocurridos en modalidad de teletrabajo deberán reportarse inmediatamente a la Empresa, con descripción de hechos, fecha, hora y consecuencias, para la gestión correspondiente ante EPS y ARL.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

**ARTÍCULO 33 – Riesgos psicosociales.** La Empresa implementará medidas de prevención de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, incluyendo capacitaciones, pausas activas y programas de acompañamiento en salud mental, conforme a la Resolución 2646 de 2008 y la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 34 – Inclusión laboral.** Cuando el teletrabajo se utilice como mecanismo de inclusión laboral para personas con discapacidad, la Empresa garantizará los ajustes razonables necesarios para accesibilidad en equipos, programas y plataformas, conforme a la Ley 1618 de 2013.

**ARTÍCULO 34A – Trabajo en casa (Ley 2088 de 2021).**

En situaciones ocasionales, excepcionales o transitorias que impidan la presencialidad habitual (p. ej., emergencias, orden público, afectaciones temporales de salud o infraestructura), la Empresa podrá habilitar Trabajo en Casa por el término legal permitido. Esta habilitación no modifica la naturaleza del contrato ni el RIT. Durante el trabajo en casa se mantienen jornada, salario, prestaciones, desconexión y, cuando aplique, auxilio de conectividad en sustitución del auxilio de transporte.

### **CAPITULO VII.**

#### **RÉGIMEN ESPECIAL DE COTIZACIÓN PROPORCIONAL PARA TRABAJADORES CON MENOS DE UN MES DE SERVICIO**

**ARTÍCULO 35 – Definición.** Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios a la Empresa por periodos inferiores a treinta (30) días calendario dentro de un mismo mes y que devengan una remuneración mensual inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (**SMLMV**). Esta modalidad de vinculación se rige por lo dispuesto en el Decreto 2616 de 2013, compilado en el Decreto 1072 de 2015.

**ARTÍCULO 36 – Modalidad de contratación.** Para este tipo de trabajadores, el contrato podrá celebrarse a término fijo o por obra o labor contratada, debiendo establecerse de manera expresa el número de días de servicio durante la semana o el mes.

**ARTÍCULO 37 – Aportes al Sistema de Seguridad Social.** Los aportes se efectuarán conforme al esquema de cotización proporcional previsto en el Decreto 2616 de 2013, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Existencia de un contrato a tiempo parcial cuya duración no exceda de treinta (30) días calendario dentro del mismo mes.
2. El trabajador devengue una remuneración mensual inferior a un (1) **SMLMV**.
3. El trabajador se encuentre afiliado al régimen subsidiado de salud o registrado en la base de datos del **SISBÉN**.

**Parágrafo 1** – La afiliación será responsabilidad exclusiva del empleador y comprenderá:

- Sistema General de Pensiones (**AFP de libre elección del trabajador**).
- Sistema General de Riesgos Laborales (**ARL escogida por la Empresa**).
- Caja de Compensación Familiar (**CCF**).

**Parágrafo 2** – Los trabajadores vinculados bajo esta modalidad estarán plenamente cubiertos por las políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**) de la Empresa, sin importar la duración del contrato.

**Parágrafo 3** – Toda vinculación bajo esta modalidad deberá constar por escrito, al menos mediante contrato simplificado o carta de trabajo, para fines de control, trazabilidad y afiliación al sistema de seguridad social.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064  
dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com  
Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**





## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

**Nit: 805.014.434-4**

**Parágrafo 4** - Esta modalidad no podrá utilizarse de manera sucesiva o reiterada con el mismo trabajador para evadir la formalización de contratos laborales ordinarios.

### CAPITULO VIII.

#### JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 38 – Jornada ordinaria.** La jornada ordinaria de trabajo en ESTIBADORES NACIONALES LTDA se sujetará a la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, así:

1. **Transitoria** (Del 15 de julio de 2025 al 14 de julio de 2026): máximo cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
2. **Plena** (A partir del 15 de julio de 2026): máximo cuarenta y dos (42) horas semanales.

**ARTÍCULO 39 – Jornada flexible (Ley 2466 de 2025).** La Empresa adopta **JORNADA FLEXIBLE**, que podrá distribuirse en máximo seis (6) días a la semana, con un (1) día de descanso obligatorio. El número de horas diarias podrá oscilar entre cuatro (4) y nueve (9) horas continuas, sin que se genere trabajo suplementario siempre que el promedio semanal no supere el límite legal vigente.

#### ARTÍCULO 40 – Horario administrativo.

- Lunes a viernes: **8:00 a.m. a 12:00 m.** y **2:00 p.m. a 6:00 p.m.**
- Cuando se implemente jornada flexible, la Empresa podrá **redistribuir** las horas para cumplir las metas del servicio, **sin superar** el límite semanal.

#### ARTÍCULO 41 – Horario operativo (turnos rotativos).

- **Turno 1:** 6:00 a.m. a 3:00 p.m. (**9 horas**).
- **Turno 2:** 3:00 p.m. a 12:00 a.m. (**9 horas**).
- **Turno 3:** 12:00 a.m. a 9:00 a.m. (**9 horas**)

En todos los casos se garantizará el cumplimiento del límite semanal y las pausas reglamentarias.

**ARTÍCULO 42 – Pausas y desconexión laboral.** El tiempo destinado a descansos, pausas activas, alimentación y desconexión digital se respetará por la Empresa, de conformidad con la Ley 2191 de 2022. Dichos espacios no se computarán dentro de la jornada salvo pacto expreso.

**ARTÍCULO 42A – Ajustes razonables de jornada por responsabilidades de cuidado.** Cuando el trabajador acredite responsabilidades de cuidado permanente de hijos menores, personas con discapacidad o adultos mayores a su cargo, podrá solicitar acuerdos de flexibilidad (reprogramación de horario, teletrabajo parcial, o jornada escalonada). La Empresa analizará de buena fe la solicitud y procurará acomodarla en lo posible, conforme a la Ley 2466 de 2025 y a las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 43 – Excepciones a la jornada.** De conformidad con el artículo 162 del CST, no están sujetos a la jornada máxima legal:

1. Los trabajadores de dirección, confianza y manejo, debidamente identificados y justificados por escrito en el contrato.
2. Quienes desempeñen actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el lugar de trabajo.
3. Quienes laboren fuera del local o establecimiento de la Empresa sin control inmediato sobre el tiempo de trabajo.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

**Parágrafo 1** - En labores insalubres, peligrosas o de alto riesgo, la jornada podrá ser inferior a la ordinaria según lo disponga el Ministerio del Trabajo (CST, arts. 163 y 164).

**Parágrafo 2** - La Empresa podrá establecer jornadas especiales cuando la naturaleza de la labor lo exija, cumpliendo la normatividad vigente y, de ser necesario, previa autorización de la autoridad laboral.

### CAPITULO IX.

#### HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO.

**ARTÍCULO 44 - Definición de trabajo suplementario.** Se entiende por trabajo suplementario el que exceda la jornada ordinaria pactada o la máxima legal vigente, conforme a los artículos 159 y siguientes del CST.

**ARTÍCULO 45 - Autorización de horas extras.** Ningún trabajador podrá laborar horas extras sin autorización previa y expresa de la Empresa, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias imprevistas que afecten la operación, las cuales deberán justificarse posteriormente.

**ARTÍCULO 46 - Límite legal.** El trabajo suplementario no podrá exceder de **dos (2) horas diarias** ni de **doce (12) horas semanales**, salvo autorización especial del Ministerio de Trabajo, en los términos del artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 47 - Trabajo nocturno.** Se entiende por trabajo nocturno el prestado entre las **7:00 p.m. y las 6:00 a.m.** Este dará lugar a un **recargo del 35%** sobre el valor de la hora ordinaria (CST, art. 160 modificado por el art. 10 de la Ley 2466 de 2025).

**ARTÍCULO 48 - Trabajo en domingos y festivos.**

1. El trabajo en domingo o festivo dará derecho al trabajador a un recargo, que se aplicará de manera gradual conforme al artículo 14 de la Ley 2466 de 2025:
  - **80%** a partir del 15 de julio de 2025.
  - **90%** a partir del 15 de julio de 2026.
  - **100%** a partir del 15 de julio de 2027.
2. Si además se laboran horas extras en estos días, se aplicarán de manera acumulada los recargos legales correspondientes.
3. Cuando el trabajo dominical o festivo sea ocasional, el trabajador tendrá derecho al pago del recargo legal y a un descanso compensatorio dentro de la semana siguiente.
4. Cuando el trabajo dominical o festivo sea habitual, el trabajador tendrá derecho al recargo y a un descanso compensatorio remunerado dentro de la semana siguiente, en los términos del artículo 181 del CST.

**ARTÍCULO 49 - Descanso compensatorio.** El descanso compensatorio a que haya lugar por laborar en día domingo o festivo se concederá dentro de la semana siguiente y podrá fijarse en cualquier día, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, atendiendo las necesidades del servicio. En ningún caso podrá entenderse que el descanso compensatorio debe otorgarse exclusivamente en domingo. (CST, art. 180).

**ARTÍCULO 50 - Registro y control.** La Empresa llevará un registro detallado de las horas extras, nocturnas, dominicales y festivas autorizadas, en el que conste el nombre del trabajador, actividad realizada, número de horas y discriminación entre diurnas y nocturnas. Este registro deberá ser conservado y estará a disposición del trabajador que lo solicite, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

**ARTÍCULO 51 – Prohibición.** Queda prohibida la realización de horas extras sin autorización previa o en exceso de los límites legales. El incumplimiento de esta disposición constituirá falta disciplinaria.

### CAPÍTULO X. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**ARTÍCULO 52 – Días de descanso obligatorio.** Son días de descanso obligatorio remunerado, conforme a la legislación vigente: todos los domingos y los siguientes días festivos de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre, así como los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús (*Ley 51 de 1983 y normas concordantes*).

**ARTÍCULO 53 – Traslado de festivos.** Los descansos remunerados correspondientes a las fechas señaladas en el artículo anterior, cuando no coincidan con día lunes, se trasladarán al lunes siguiente, salvo las excepciones previstas en la ley (*Ley 51 de 1983*).

**ARTÍCULO 54 – Descanso semanal.** Todo trabajador tiene derecho a un día completo de descanso remunerado por cada semana de trabajo, ordinariamente el domingo. No obstante, este descanso podrá fijarse en cualquier otro día de la semana por acuerdo entre trabajador y empleador, garantizando siempre su disfrute efectivo (*CST, art. 172; Ley 2466 de 2025*).

**ARTÍCULO 55 – Excepciones al descanso dominical.** La Empresa no estará obligada a otorgar descanso dominical cuando se labore bajo la jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales, prevista en la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002.

**ARTÍCULO 56 – Flexibilidad del descanso semanal.** En los casos de jornadas flexibles autorizadas por la Ley 789 de 2002 y la Ley 2466 de 2025, el descanso semanal podrá otorgarse en cualquier día de la semana.

**ARTÍCULO 57 – Remuneración del descanso dominical.** La Empresa remunerará el descanso dominical a los trabajadores que hubieren laborado todos los días hábiles de la semana, salvo faltas justificadas o atribuibles al empleador.

**ARTÍCULO 58 – Proporcionalidad.** Cuando la jornada de trabajo pactada no implique la prestación de servicios en todos los días hábiles de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

**ARTÍCULO 59 – Descanso en días festivos.** El descanso remunerado en días festivos de carácter civil o religioso se liquidará en los mismos términos que el descanso dominical, sin que pueda descontarse por ausencias.

**ARTÍCULO 60 – Trabajo en día de descanso obligatorio.** El trabajador que labore en domingo o día festivo, por disposición del empleador, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero con los recargos legales, a elección del trabajador.

**ARTÍCULO 61 – Trabajo habitual en domingos y festivos.** Los trabajadores que habitualmente deban laborar en domingos o días de descanso obligatorio tendrán derecho a descansos compensatorios remunerados y a la remuneración con los recargos legales correspondientes, salvo en los casos excepcionales de jornadas especiales reguladas en la ley.



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

**ARTÍCULO 62 – Publicación de turnos.** Cuando por razones de servicio deba trabajarse en domingo o día festivo, la Empresa fijará en lugar visible la relación del personal que deba laborar, con por lo menos doce (12) horas de anticipación, señalando igualmente el día de descanso compensatorio correspondiente.

**ARTÍCULO 63 – Derecho a la desconexión laboral en días de descanso.** Durante los días de descanso semanal, dominicales y festivos, el trabajador tendrá derecho a la desconexión laboral, en los términos de la Ley 2191 de 2022. En consecuencia, no estará obligado a atender comunicaciones, órdenes o requerimientos fuera de la jornada, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales previamente justificadas.

### **CAPÍTULO XI**

#### **PAGO DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO**

**ARTÍCULO 64 – Recargo por trabajo en días de descanso obligatorio.** El trabajo realizado en domingo o en día de descanso obligatorio se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción con las horas laboradas, de conformidad con el artículo 179 del CST y el parágrafo transitorio del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

Cuando el domingo coincida con otro día de descanso remunerado, el trabajador tendrá derecho únicamente al recargo previsto en el presente artículo.

**Parágrafo 1** – Si el empleador conviene con el trabajador que el día de descanso obligatorio sea el sábado, este se reconocerá en todos sus efectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

**ARTÍCULO 65 – Jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales.** En el caso de la jornada semanal de treinta y seis (36) horas prevista en el artículo 51 literal c) de la Ley 789 de 2002, el trabajador no tendrá derecho al pago de trabajo dominical ni festivo cuando labore en dichos días, por cuanto la compensación se encuentra incluida en la reducción de la jornada.

**ARTÍCULO 66 – Jornada flexible de cuarenta y ocho (48) horas.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se distribuya en un máximo de seis (6) días con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable, entre un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargos por trabajo suplementario, siempre que no se supere el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m., conforme al artículo 51 literal d) de la Ley 789 de 2002, modificado por la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 67 – Descanso compensatorio por trabajo en domingos y festivos.** El trabajador que labore en domingo o día festivo por disposición del empleador tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, el cual podrá otorgarse en cualquier día de la semana, a elección de la Empresa, sin perjuicio de la retribución en dinero con los recargos legales correspondientes.

**Parágrafo 1** – La Empresa procurará que el día de descanso compensatorio se otorgue de manera continua y efectiva, garantizando al trabajador un período real de recuperación y desconexión laboral, conforme a la Ley 2191 de 2022.



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

### CAPÍTULO XII VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 68 - Derecho a vacaciones.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con el artículo 186 del CST.

**ARTÍCULO 69 - Época de disfrute.** La época de las vacaciones será señalada por la Empresa, a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se causen, y deberán ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin afectar la continuidad del servicio ni la efectividad del descanso. El empleador deberá informar al trabajador, con una anticipación mínima de quince (15) días calendario, la fecha en que le serán concedidas las vacaciones (*CST, art. 187*).

**ARTÍCULO 70 - Compensación en dinero.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones causadas, o cuando haya lugar a la compensación en dinero durante la vigencia del contrato, esta se liquidará con base en el último salario devengado.

**Parágrafo 1** - La compensación procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año (*Ley 1429 de 2010*).

**Parágrafo 2** - En contratos de trabajo a término fijo inferiores a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago proporcional de vacaciones cualquiera que sea el tiempo laborado.

**ARTÍCULO 71 - Acumulación y pago parcial.** El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito que hasta la mitad de las vacaciones se pague en dinero.

En todo caso, el trabajador disfrutará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Los días restantes podrán acumularse hasta por dos (2) años. La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años tratándose de trabajadores técnicos, especializados, de dirección, confianza, manejo, o de extranjeros que laboren en lugar distinto al de residencia de sus familiares.

Cuando un trabajador disfrute solo de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los restantes a los períodos posteriores, salvo manifestación en contrario.

**Parágrafo 1** - Los trabajadores menores de 18 años no podrán acumular vacaciones y deberán disfrutarlas en su totalidad en el período escolar inmediatamente siguiente a la causación del derecho.

**ARTÍCULO 72 - Vacaciones colectivas o simultáneas.** La Empresa podrá establecer, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija de vacaciones colectivas. Si se otorgan antes de cumplir un año de servicio, se entenderán concedidas como vacaciones anticipadas y se abonarán al período que corresponda al cumplir el año de servicios.

**ARTÍCULO 73 - Remuneración de vacaciones.** Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que devengue en la fecha de inicio.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio del salario devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha de su disfrute, sin incluir el pago de trabajo en días de descanso obligatorio, horas extras o trabajo suplementario (*CST, art. 192*).

**ARTÍCULO 74 - Interrupción del disfrute.** Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones (*Accidente, Enfermedad, Maternidad, Paternidad O Licencia*), el trabajador no perderá el derecho a reanudarlas una vez cese la causa de la interrupción.





## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

### CAPÍTULO XIII

### PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 75 – Permisos legales.** La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen oportunamente a la Empresa y a sus representantes y, en los dos últimos casos, sin que el número de ausentes perjudique el funcionamiento del establecimiento (*CST, art. 57, num. 6*). La concesión de estos permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En sufragio, cargos oficiales transitorios y servicio médico, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias permitan.
2. En grave calamidad doméstica, el aviso podrá ser anterior, simultáneo o posterior al hecho, según lo permitan las circunstancias.
3. Para entierro de compañeros de trabajo, el aviso debe ser con un (1) día de anticipación.
4. El trabajador debe cumplir el procedimiento interno establecido por la Empresa para la concesión del permiso.
5. Permisos para consulta médica. El trabajador solicitará el permiso a su jefe inmediato, quien podrá autorizar su retiro del lugar de trabajo. Cumplida la cita, deberá regresar de inmediato a la Empresa, salvo que sea incapacitado u hospitalizado; en estos últimos casos, deberá avisar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. La Empresa solo aceptará incapacidades expedidas por EPS o IPS autorizadas. El trabajador debe entregar en la compañía la transcripción o la incapacidad original y soporte clínico del evento por el cual fue atendido. Cuando se trate de urgencia manifiesta y no haya sido atendido por su EPS, se aceptará la incapacidad con los soportes pertinentes. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos no será remunerado, aunque la Empresa podrá autorizar al trabajador a compensarlo con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria.

**ARTÍCULO 75A – Jornada semestral para integración familiar (Ley 1857 de 2017).** La Empresa otorgará a cada trabajador una (1) jornada laboral semestral, remunerada y sin afectar vacaciones ni descansos, para compartir con su núcleo familiar, de conformidad con la Ley 1857 de 2017. La fecha será concertada con el jefe inmediato para no afectar el servicio. Si la Empresa programa actividades institucionales de integración familiar, la participación podrá reemplazar esta jornada; de no existir actividad institucional, se concederá el día libre individual.

**ARTÍCULO 76 – Licencia por luto (Ley 1280 de 2009).** Se concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. El hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

**ARTÍCULO 77 – Calamidad doméstica.** No son calamidad doméstica los permisos solicitados para citas médicas u odontológicas programadas con anticipación, exámenes médicos programados y la asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas (*P. Ej., Representantes De Padres*). El tiempo empleado en estos permisos podrá descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa.

- **Concurrencia a servicios médicos.** Deberá presentarse constancia o comprobante con hora de ingreso y hora de terminación. Se reconoce un crédito de dos (2) horas por cada cita médica a favor del trabajador; el tiempo restante deberá pagarse/compensarse a más tardar la semana siguiente al permiso solicitado. Los permisos personales deben diligenciarse correctamente en el talonario/formato destinado para tal fin.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

- Asistencia al entierro de compañeros de trabajo, siempre que no se perjudique la Empresa.

**Parágrafo 1** – La Empresa podrá conceder permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4º del artículo 51 y en el artículo 53 del CST.

**Parágrafo 2** – En todos los casos, y excepto la calamidad doméstica, los trabajadores están obligados a solicitar por escrito y con anticipación el permiso o licencia, indicando los motivos y anexando pruebas. Nadie podrá disfrutar del permiso sin autorización escrita previa.

**Parágrafo 3** – En calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador deberá dar aviso a la Empresa antes, durante o después de ocurridos los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas.

**Parágrafo 4** – En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso se dará con anticipación, y la Empresa lo concederá a un número razonable de trabajadores que no perjudique la marcha o funcionamiento de la sección respectiva.

**Parágrafo 5** – Salvo convención en contrario y salvo concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo de permisos se excluirá del pago del salario o se compensará con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de la jornada ordinaria, a elección de la Empresa, sin que por la compensación se cause remuneración por horas extras.

**Parágrafo 6** – En ningún caso los trabajadores podrán emplear en los permisos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia autorizados ni exceder el tiempo convenido. De lo contrario, la Empresa no pagará el exceso y podrá imponer sanciones por ausencia injustificada.

**Parágrafo 7** – Para citas médicas de la EPS, el trabajador deberá presentar previamente la “tarjeta de comprobación” de la cita y, posteriormente, la constancia del médico o de enfermería autorizados con la hora de salida.

**Parágrafo 8** – Salvo concurrencia al servicio médico correspondiente o licencia remunerada facultativa, el tiempo empleado en permisos y licencias podrá descontarse en los periodos de pago siguientes o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a la jornada ordinaria, a elección de la Empresa (**CST, art. 57, num. 6**).

**ARTÍCULO 78 – Reporte de incapacidades.** Es deber del trabajador reportar inmediatamente las incapacidades con el fin de tramitarlas oportunamente y evitar contratiempos. Al reintegro, deberá presentar el original de la incapacidad al área de nómina o a su jefe directo.

**ARTÍCULO 79 – Licencia de paternidad (Ley 2114 de 2021).** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a catorce (14) días hábiles (dos semanas) de licencia remunerada de paternidad. La licencia opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente. El único soporte válido para su otorgamiento es el Registro Civil de Nacimiento, que deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor.

**ARTÍCULO 80 – Licencia parental compartida (Ley 2114 de 2021).** Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad de la madre, cumpliendo las condiciones y requisitos siguientes. Esta licencia, para la madre, es independiente del permiso de lactancia.



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

### Condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto (salvo orden médica de tomar 1-2 semanas previas o por decisión de la madre).
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas posteriores al parto, intransferibles. Las seis (6) semanas restantes podrán distribuirse entre madre y padre de común acuerdo. No podrá recortarse el tiempo de licencia del padre por esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar simultáneamente los periodos, salvo enfermedad posparto de la madre, certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien la disfrute por el periodo correspondiente; el pago estará a cargo del empleador o la EPS, según la normatividad vigente.

### Requisitos:

1. **Registro Civil de Nacimiento**, presentado a la EPS dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.
2. **Mutuo acuerdo** escrito entre los padres sobre la distribución de semanas, presentado a sus empleadores dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.
3. **Autorización médica** escrita del tratante, que garantice la salud de la madre y del recién nacido.
4. **Certificado médico** con: estado de embarazo o constancia de nacimiento; fecha probable o real del parto; y fechas de inicio de las licencias de cada uno.
5. La figura aplica también para niños prematuros y adoptivos, en los términos de la ley.

**ARTÍCULO 80 A - Licencia parental flexible de tiempo parcial (Ley 2114 de 2021).** La madre Y/o el padre podrán optar por licencia parental flexible de tiempo parcial, cambiando un periodo de su licencia de maternidad o paternidad por jornadas de trabajo de medio tiempo, equivalentes al doble del tiempo del periodo seleccionado. Esta modalidad es independiente del permiso de lactancia y procederá de mutuo acuerdo con la Empresa, con autorización médica y de la EPS.

**ARTÍCULO 80 B - Licencia de maternidad (Ley 1822 de 2017).** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a dieciocho (18) semanas de licencia remunerada. Esta iniciará con dos (2) semanas de anterioridad a la fecha probable de parto, debidamente acreditada; si por razones médicas no se toman esas dos semanas previas, podrá disfrutarse la totalidad en el posparto inmediato.

**Parágrafo 1** - Para estos efectos, la trabajadora deberá presentar al empleador certificado médico en el que conste:

- El estado de embarazo;
- La fecha probable de parto; y
- La fecha de inicio de la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, debe iniciarse dos (2) semanas antes del parto, salvo orden médica en contrario.

### CAPITULO XIV.

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

**ARTÍCULO 81** - Salvo en los casos especiales en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en dinero o en cheque al trabajador, directamente o mediante consignación en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, o a la persona que él autorice por escrito, previo acuerdo con el trabajador. Los pagos se efectuarán por quincenas vencidas, los días 15 y 30 de cada mes.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

**Nit: 805.014.434-4**

De todo pago, el trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, firmará recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga la empresa, y cuando aquél o éste no sepan firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad. Los pagos se efectuarán según la modalidad de cada empresa.

**Parágrafo 1** - El pago del salario cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interponga en el mes.

**ARTÍCULO 82** - La empresa pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas prevista en el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, modificado por el 51 de la Ley 789 de 2002.

**Parágrafo 1** - Cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)

**Parágrafo 2 - Formas y libertad de estipulación:**

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc. Pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrán la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto vacaciones. ***En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.***
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportantes del SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%), o el que llegase a fijar fije la ley, posteriormente.
4. El trabajador que dese acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo ***(L.50/90. Art.18).***

**Parágrafo 3** - A los trabajadores que laboren jornadas inferiores a la máxima legal o convencional, se les aplicará el salario mínimo en proporción al número de horas laboradas.

**Parágrafo 4** - Los salarios pactados remunerarán de manera completa la totalidad de las nuevas labores o actividades que el trabajador debe desarrollar como consecuencia de la integración que haya operado o que pueda operar en la empresa.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064  
dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com  
Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

**ARTÍCULO 83 – Periodos De Pago.** Los periodos de pago serán quincenales, y los días de pago serán los 15 y 30 de cada mes; en caso de ser estos días festivos, el pago se efectuará el día inmediatamente anterior. En el caso del mes de febrero, los pagos se harán los días 15 y el Último día del mes.

**ARTÍCULO 84** – El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la Empresa suministre al trabajador o a sus familiares, como parte de la retribución ordinaria del servicio. Para los efectos de este capítulo el concepto de salario en especie estará determinado por lo que establezca el respectivo contrato de trabajo. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato, pacto o convención colectiva o, en su defecto, se estimará pericialmente.

**ARTÍCULO 85** – Salvo convenio por escrito, el pago de salarios se efectuará en las instalaciones de la Empresa. (Artículo 138, CST.).

**ARTÍCULO 86** – Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para los sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente. (Artículo 134, CST.)

### **CAPITULO XV.**

#### **SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SISTEMA DE GESTIÓN, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 87** – Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección del trabajador.

**ARTÍCULO 88** – Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestará por el instituto de seguros sociales, EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados, en caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 89** – Todo trabajador, desde el mismo día en que sienta enfermo, deberá comunicárselo al empleador, a su representante o quien haga de sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el medico correspondiente, al fin de que se certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que hay lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el visto y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 90** – Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el medico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negara a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos ante sindicatos, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.





## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

**ARTÍCULO 91** - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las maquinas, equipos herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

**Parágrafo 1** - El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que haya comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (**Art. 91 Decreto 1295 de 1994**).

**ARTÍCULO 92** - En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomara todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la **EPS Y la ARL**.

**ARTÍCULO 92A - Plan de emergencias, brigadas y simulacros.** La Empresa cuenta con Plan de Emergencias y Brigada debidamente conformada. Todos los trabajadores deberán participar en simulacros, conocer rutas de evacuación y acatar instrucciones durante emergencias. La inobservancia injustificada de estas instrucciones constituye incumplimiento grave de las obligaciones en **SST**.

**ARTÍCULO 92B - Dotación y señalización.** La Empresa mantendrá señalización, equipos de **primeros auxilios** y **extinción** según normativa. El trabajador se obliga a **no manipular** ni bloquear equipos o salidas y a reportar de inmediato cualquier condición insegura.

**ARTÍCULO 93** - En caso de accidente no mortal, aún más leve o incidente, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante o quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicara las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 94** - La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 95** - Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 96** - En todo caso, en los referentes a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1259 de 1994, la Ley 776 de 17 de diciembre de 2002 de Sistema General de Riesgos en los preceptos legales pertinentes y contemplado en la Ley 1562 de 2012, así como las demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

**CAPITULO XVI.**

**PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

### **ARTÍCULO 97. Los colaboradores tienen como deberes los siguientes:**

1. Observar y respetar la misión, visión, valores institucionales, así como los principios éticos, morales y profesionales de la empresa.
2. Mantener respeto, subordinación y buen trato hacia los superiores jerárquicos, así como respeto, cooperación y armonía con los compañeros de trabajo, tanto en las relaciones personales como en la ejecución de labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración, preservando la disciplina general de la empresa.
4. Ejecutar los trabajos que les sean encomendados con honradez, buena voluntad, diligencia, eficiencia y de la mejor manera posible.
5. Hacer observaciones, reclamos o solicitudes únicamente por conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida, verídica y respetuosa.
6. Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, comprendiendo que su finalidad es orientar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa.
7. Observar rigurosamente las medidas, instrucciones y precauciones impartidas por los superiores para el manejo de máquinas, equipos, herramientas o instrumentos de trabajo.
8. Cumplir con las normas, políticas, manuales, circulares, procedimientos, matrices y reglamentaciones internas, incluidas las relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Permanecer durante la jornada en el lugar asignado para la ejecución de sus labores, estando prohibido ausentarse sin justificación o trasladarse a puestos de otros compañeros sin orden superior.
10. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente, observando el horario de trabajo establecido y registrando diariamente las entradas y salidas en los sistemas que disponga la empresa.
11. Observar estrictamente las disposiciones internas para la solicitud de permisos, comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica u otras situaciones previstas en este Reglamento.
12. Guardar absoluta reserva sobre la información de la empresa, sus manuales, programas, procedimientos, datos administrativos, técnicos, financieros o de cualquier índole, así como respecto de información relacionada con clientes, proveedores, contratistas, socios o personal interno.
13. Abstenerse de pedir, ofrecer o aceptar dádivas, beneficios o remuneraciones de terceros, en razón o con ocasión de sus funciones.
14. Comunicar de manera inmediata y oportuna a los superiores cualquier hecho, irregularidad, riesgo o desviación que pueda afectar la seguridad, la salud, los intereses de la empresa, sus trabajadores, clientes, proveedores o socios.
15. Informar oportunamente sobre cualquier cambio en su estado civil, número, nombre y edad de sus hijos o de las personas a cargo, conforme a los procedimientos internos.
16. Hacer uso adecuado y exclusivo de los equipos, elementos de trabajo, dotación, herramientas, mobiliario, medios tecnológicos, internet, teléfonos, celulares, vehículos y demás bienes que le sean asignados para el cumplimiento de sus funciones.
17. Asistir al trabajo con adecuada presentación personal, utilizando la dotación suministrada por la empresa cuando corresponda, y portar en todo momento los elementos de protección personal asignados.
18. Participar activamente en las actividades de seguridad y salud en el trabajo, asumir el cuidado de su salud e integridad física y reportar los riesgos o incidentes que puedan presentarse en el ejercicio de sus funciones.
19. Abstenerse de participar en actividades ilegales o de asesorar a personas vinculadas a dichas actividades, dentro o fuera de la empresa.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

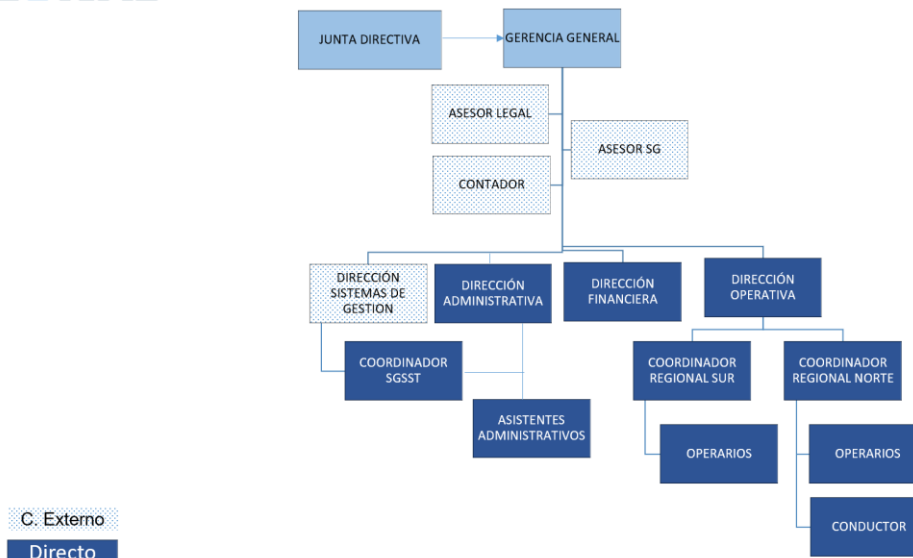
20. Administrar de forma seria, segura, eficiente y rentable los recursos que la empresa ponga a su disposición.
21. Conocer y mantenerse actualizado sobre las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los procesos y subprocesos de la empresa, cumpliéndolos de manera estricta.
22. Acatar el conducto regular en sus relaciones con la empresa.
23. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones asignadas en la descripción del oficio, así como aquellas conexas o complementarias, bajo los parámetros de calidad, eficiencia y legalidad establecidos por la empresa.
24. Cumplir con los demás deberes que pertenezcan a la naturaleza de su cargo, así como los que resulten de la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y demás normas que regulen la relación laboral.

### CAPITULO XVII. ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 98** - Para efectos de autoridad y ordenamiento de la empresa, la jerarquía será ejercida en la siguiente forma:



### ORGANIGRAMA



VER-05; AGO-2023

Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064  
dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com  
Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

**Parágrafo 1** – De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores el:

- **GERENTE GENERAL.**
- **DIRECTOR JURIDICO Y/o ASESORES LEGALES.**
- **DIRECTOR ADMINISTRATIVO.**
- **DIRECTOR DE OPERACIONES.**
- **ASISTENTE ADMINISTRATIVO.**

**Parágrafo 2** – Es claro que el orden jerárquico para cada uno de los trabajadores de la empresa se ha dado a conocer durante el proceso de selección e inducción del cargo.

**ARTÍCULO 99** – En todo caso, serán competentes para conocer en primera instancia:

- **DIRECTOR JURIDICO Y/o ASESORES LEGALES.**
- **DIRECTOR ADMINISTRATIVO.**
- **DIRECTOR DE OPERACIONES.**
- **ASISTENTE ADMINISTRATIVO.**

**ARTÍCULO 100** – se garantizará la segunda instancia de conformidad con la Sentencia C- 593 de 2014, siendo únicamente competente el **GERENTE GENERAL.**

### **CAPITULO XVIII.**

#### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS**

**ARTÍCULO 101** – Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y las mujeres en trabajos en pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del art. 242 del C.S.T.).

**ARTÍCULO 102** – Los menores de 18 y mayores de 15 años de edad no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias toxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos de temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que concluyen agentes nocivos, tales como contaminantes; desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basurero o cualquier otro tipo de actividades donde generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o causticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen al empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

12. Trabajos de máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos de transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos fresadoras y troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte de oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**Parágrafo 1** – Los colaboradores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (**D. 2737/89, arts. 245 y 246**).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (**D. 2737/89, art. 243**).

### **CAPITULO XIX.**

#### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

##### **ARTÍCULO 103 – Son obligaciones especiales de la empresa:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad para tal efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**





## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

**Nit: 805.014.434-4**

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenios.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el **CAPITULO XII** de este reglamento. Se concederá igualmente permiso a los menores, para asistir a la escuela y para sus estudios académicos.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacer practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico, se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta sobre el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso a lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendido los familiares que con el conviven.
10. Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento, mantener en la empresa el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
12. Conceder a los trabajadores quien están en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha y del respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizara el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Integral, lo mismo suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces más el salario mínimo vigente de la empresa (**CST, art, 57**).
16. Garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que tratan las normas vigentes
17. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito
18. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
19. Verificar y hacer efectiva la rendición de cuentas al interior de la empresa de los responsables en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**).
20. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

21. Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
22. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
23. Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
24. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
25. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
26. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.
27. Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo.
28. Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

**ARTÍCULO 103A - Prohibiciones especiales al empleador (Ley 2466 de 2025).** Queda prohibido cualquier acto o decisión basada en discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen, discapacidad, edad, religión, opinión, condición de maternidad/paternidad, estado de salud (**Incluida La Salud Mental**) o situación de víctima de violencias. Igualmente, se prohíbe asignar a mujeres gestantes o en posparto labores que comprometan su salud o la gestación; en tales casos, procede reubicación conforme a recomendación médica. Toda actuación deberá observar el principio de igualdad y no represalias.

### **ARTÍCULO 104 - Son obligaciones especiales del trabajador:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes y según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar a la empresa lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de aseo personal y del sitio de trabajo o equipo asignado.
8. Observar medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo.
9. Observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada o hasta que llegue la persona que debe recibirle el turno. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
11. Informar cualquier tipo de enfermedad o accidente y someterse a los exámenes y tratamientos médicos que se le ordenen.
12. Asistir a cursos, charlas, conferencias o reuniones, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas, entre otros., programados por la empresa u ordenados por ésta.
13. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, entre otros, para evitar su pérdida o deterioro.
14. Acatar y respetar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa o la A.R.L.
15. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software; y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
16. Cumplir con las normas, instrucciones, procedimientos, matrices y reglamentaciones del sistema de gestión y seguridad en el trabajo de la empresa.
17. Procurar el cuidado integral de su salud.
18. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
19. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
20. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho.
21. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
22. Comunicar oportunamente a **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
23. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o los bienes de **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**
24. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por accidente o riesgo inminente peligran sus compañeros de trabajo o los usuarios de **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**
25. Registrar en las oficinas de **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** su domicilio y dirección y dar oportuno aviso de cualquier cambio que ocurra.
26. Someterse a todas las medidas de control que establezca **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.
27. Responder a **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** por los daños que le llegare a causar con dolo en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de esta.
28. Someterse a los requisitos y registros indicados por **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** en la forma, y hora que ella señale para evitar sustracciones u otras irregularidades.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

29. Someterse a la prueba de seguridad (polígrafo), cuando la Empresa lo requiera y/o lo solicite.
30. Acatar y cumplir los requisitos, las normas y/o los procedimientos internos establecidos por **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** y en este reglamento.
31. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
32. Pagar oportunamente en las oficinas de **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** los préstamos que esta le haya concedido por solicitud del trabajador.
33. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades cuando **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** le confiere el manejo de sus vehículos.
34. Conforme al orden jerárquico establecido por la Empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, etc.
35. Mantener ordenado su sitio de trabajo.
36. Mantener en estricta confidencialidad toda la información referente a **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** y se está obligado a entregar cualquier material o documentos pertenecientes a la Compañía, en caso de retiro.
37. Guardar en todo momento el debido respeto, cortesía y amabilidad para con los clientes, así mismo para con los superiores, compañeros y público en general.
38. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
39. Informar inmediatamente, al superior inmediato, todo incidente o accidente de trabajo, del que se tenga conocimiento.
40. Comunicar inmediatamente al Departamento de Nómina de la Compañía los mayores valores de salario liquidados.
41. Ejecutar los procedimientos técnicos y de mantenimiento de acuerdo a los estándares y manuales que para tal efecto señale **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**
42. Registrar al momento los controles que la Empresa establezca para la entrada y salida del trabajo, y asistir puntualmente a trabajar.
43. Para un trabajador que ha sido transferido a otro lugar de trabajo, debe confirmar que su orden de trabajo esté debidamente tramitada y autorizada.
44. Portar durante la actividad laboral el carné de identificación.
45. Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**
46. Para aquellos trabajadores en los cuales estos hayan sido un requisito de admisión a **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**, mantener al día pasaportes, licencias de conducción, certificados de autoridades administrativas etc.
47. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral e informes de cartas o circulares.
48. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
49. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**Parágrafo 1** - Las partes declaran expresamente que el incumplimiento por parte del **COLABORADOR** (A) de cualquiera de las obligaciones contempladas en este artículo de las previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye falta grave, aún por la primera vez, siendo esta causal de despido por justa causa por parte del **EMPLEADOR**.

### **CAPITULO XX.**

#### **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 105** - Se prohíbe a la empresa:

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

1. Deducir, retener o compensar suma laguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - Respeto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a compra mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita a el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a la condición de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores del ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones de los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que atiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, "cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, además de lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo, lo siguiente:
  - Trasladar, al menor del lugar de su domicilio.
  - Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.
  - Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.
13. Queda absolutamente prohibido despedir a los trabajadores por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores; el despido que se produjera en este estado y sin que medie la autorización prevista en el presente numeral, no produce efecto alguno y acarreará las sanciones previstas el numeral 3o. del Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, aumentadas en una tercera parte.

### **ARTÍCULO 106 – Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Sustraer de la compañía los Útiles de trabajo, las materias primas, productos elaborados, elementos de aseo o cafetería o cualquier elemento de ESTIBADORES NACIONALES LTDA o

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**





## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

de la empresa a la que se le prestan los servicios Operativos, sin el permiso correspondiente, así como, consumirlas dentro de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias psicotrópicas o drogas sintéticas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** así como consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas o drogas sintéticas en el trabajo; o presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes, drogas sintéticas o sustancias psicotrópicas.
3. Conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con la autorización legal puedan llevar los celadores y los trabajadores que tengan asignadas estas funciones de manejo y las que forman parte del equipo de herramientas o Útiles propios del trabajo.
4. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, barbitúricas, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
5. Llegar al puesto de trabajo después de diez minutos de iniciación del turno, sin causa justificada.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales, de todos modos, deben abandonar el lugar de trabajo.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas, o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellos, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** o la empresa a la que se le prestan nuestros servicios.
8. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, y utilizar las carteleras de la empresa para cualquier fin, sin autorización.
9. Realizar cualquier clase de juegos de suerte y azar.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.
12. Haber presentado para la admisión en **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
13. Es considerada como falta grave la utilización de los sistemas de radio-comunicaciones o sistemas de computación o una red interna (intranet) o de internet, en asuntos que no sean estrictamente del servicio.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
15. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.
16. Abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada
17. Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de la empresa sobre cuestiones relacionadas con política o religión.
18. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la empresa.
19. Tomar parte en juegos de manos.
20. Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la empresa.
21. Trasládarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
22. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta.
23. Dormir en el trabajo.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

24. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
25. Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
26. Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
27. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa, sin previa autorización de la misma.
28. Adulterar las tarjetas o firmas de control de entrada y salida; marcar o firmar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
29. Limpiar, engrasar, o reparar máquinas o equipos que se encuentren en movimiento, o que no le fueron asignados.
30. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la empresa.
31. En caso de que ocupe viviendas de la empresa, no podrá autorizar que en ellas habiten o pernoten personas distintas a las autorizadas por la misma.
32. No dar aviso oportuno a la empresa en casos de faltas al trabajo, por cualquier causa.
33. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, excepto en las áreas específicamente designadas para ello.
34. Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la empresa.
35. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
36. Mantener el sitio de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
37. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
38. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
39. Queda prohibido cualquier tipo de manifestación de afecto en espacios y horas laborales.
40. Negarse a laborar tiempo extra en programas de emergencia.
41. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio.
42. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.
43. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibirle el turno, sin dar aviso a su superior.
44. Tomar alimentos en el sitio de trabajo.
45. Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa o la A.R.L.
46. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
47. Portar o conservar armas de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa o introducir materiales explosivos, sin autorización.
48. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías promesas de compraventa u otros documentos semejantes adulterados, ficticios o que no correspondan a la realidad o verdad.
49. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la Empresa o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la Empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
50. Instalar software en los computadores de la Empresa así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita del Jefe del área de informática.
51. Utilizar la red de Internet dispuesta por la Empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo.
52. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la Empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo o la central telefónica de esta.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

53. Ingresar equipos de cómputo a la empresa sin autorización del Jefe del área de informática.
54. Dar mala atención a los usuarios: No contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
55. Escuchar música dentro de las instalaciones de la empresa y durante el horario de trabajo.
56. Ingresar CD, usb o cualquier otro medio de almacenamiento a los computadores institucionales de sede la central.
57. Usar beeper o teléfonos celulares dentro de la empresa.
58. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
59. Ejecutar acciones que perjudiquen a **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** en sus intereses y buen nombre.
60. Suministrar información y/o permitir el acceso a ella y/o darle uso indebido a la misma y/o permitir la reproducción de información confidencial de la Empresa.
61. Retirar de los archivos de la Empresa o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la Empresa sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
62. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación o las cuentas, o los procedimientos de **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**.
63. Mantener con personas extrañas a **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
64. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
65. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**, para el desarrollo del objeto social.
66. No aceptar ni acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos impartan para el desempeño del oficio.
67. Negarse a presentar informes o presentarlos con la intención de brindar una información errada o inexacta.
68. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
69. No permanecer en el área de trabajo que le sea asignada.
70. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
71. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la Jornada, sin autorización de la Empresa.
72. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora en que termina su jornada.
73. Suspender labores de trabajo antes de la hora indicada o llegar al trabajo después de la hora señalada para el inicio.
74. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa en horas hábiles de Trabajo.
75. Omitir o dejar de marcar la propia tarjeta de control de entrada y salida, marcarla defectuosamente, adulterarla, enmendarla o timbrar la de otro trabajador o sustituir a este en cualquier firma, o retirar las tarjetas propias o ajenas del sitio que les ha señalado el patrono, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
76. Utilizar más tiempo del estrictamente indispensable en las consultas médicas.
77. Recibir dádivas de clientes o proveedores.
78. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique el normal desarrollo de las actividades.
79. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

80. Usar los Útiles, herramientas o información suministrados por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
81. Utilizar con fines diferentes para los cuales fue suministrado o asignado, lockers, muebles, inmuebles, implementos o sitios de trabajo.
82. Retirar de las instalaciones insumos de cafetería y aseo sin ser autorizado.
83. Manejar u operar vehículos o equipos que no le han sido asignados.
84. Dañar material o equipos intencionalmente, o por falta de diligencia y cuidado.
85. Retirar materiales de la compañía y repuestos de los equipos sin el cumplimiento de los procedimientos establecidos por la Empresa.
86. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
87. Recibir visitas.
88. Consentir o autorizar el ingreso de personal desconocido a las instalaciones establecidos por **ESTIBADORES NACIONALES LTDA.**
89. Dar mal trato a los usuarios del servicio o prestar a estos una deficiente atención.
90. Emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos o personas a las que prestamos el servicio.
91. Originar, promover o tomar parte en altercados, discordias, discusiones o riñas de cualquier forma en las instalaciones de la empresa.
92. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que no sean producidos o autorizados por la Empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
93. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
94. Entrar o salir de las instalaciones en horarios diferentes a los fijados por la empresa.
95. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
96. Verificar reuniones en los lugares de trabajo cualquiera que sea el objeto de ellas, sin previa autorización del respectivo superior.
97. Negarse a presentar la prueba de polígrafo una vez así lo haya requerido la Empresa.

### CAPITULO XXI.

#### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 107** - La empresa **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo (**C.S.T., art. 114**).

**ARTÍCULO 108** - Se establecen las siguientes clases de faltas **LEVES, GRAVES Y GRAVÍSIMAS**, así como sus respectivas sanciones disciplinarias, así:

FALTAS	CLASE	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a los diez (10) minutos de entrada al trabajo.	Leve.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
2. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, vehículos, instalaciones de clientes y otros lugares que tengan relación directa con la empresa.	Leve.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
3. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto.	Leve.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
4. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Leve.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

5. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con normas de salud y seguridad en el trabajo.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días.
6. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, interrumpir el trabajo a otros o de sus tareas asignadas, sea por el uso excesivo de celulares, internet u otros elementos distractores.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días.
7. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la empresa, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días
8. Reincidir en errores en la elaboración de facturas, recibos o pagos, hasta por la tercera vez en un periodo máximo de seis meses, aun en el caso de no haber causado perjuicio económico a la empresa.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días.
9. Violar las normas de higiene y salud y seguridad en el trabajo.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 Días
10. Entrar a sitios prohibidos por la empresa sin autorización.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días
11. No portar los elementos de protección personal como: botas punteras, tapones auditivos, guantes, etc.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días
12. Dejar máquinas y equipos encendidos al terminar la jornada de trabajo.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días
13. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la empresa o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por la empresa en memorandos, circulares o medios análogos.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días.
14. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que incurran en gastos o perjuicios a la empresa.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días.
15. No utilizar el teléfono de acuerdo a la labor desempeñada.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días.
16. Llamar a otras ciudades sin previa autorización.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días.
17. No reportar inmediatamente las incapacidades de acuerdo al procedimiento y plazo establecidos en el reglamento interno de trabajo.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 3 días.	hasta	Suspensión hasta por 7 días.

Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064

dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com

Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

18. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa sin la debida autorización, así sea en horas diferentes de trabajo.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
19. No dar aviso oportuno a la empresa en los casos de faltas al trabajo con justa causa.	Leve	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
20. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la empresa.	Leve	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
21. Utilizar cualquier clase de juegos o programas en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
22. Realizar llamadas en las diferentes extensiones de la empresa para conversar con los compañeros sobre asuntos diferentes a los relacionados con el trabajo.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
23. Incumplir con el perfil de cargos y funciones.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
24. Utilizar más tiempo del establecido para desayunar o almorzar.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspension hasta por 7 días.
25. Utilizar Celulares dentro de la Jornada laboral.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspension hasta por 7 días.
26. Deficiente Rendimiento.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspension hasta por 7 días.
27. Desobedecer directrices de teletrabajo/mixto (horarios, conexión, registro, confidencialidad, ergonomía) tras requerimiento previo.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspension hasta por 7 días.
28. Negarse injustificadamente a participar en capacitaciones obligatorias (SST, datos, anticorrupción).	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspension hasta por 7 días.
29. Ausentarse de reuniones virtuales obligatorias sin justificación o apagar cámara cuando sea exigida por procedimiento.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspension hasta por 7 días.
30. No reportar incidentes/accidentes de trabajo o condiciones inseguras que conozca.	Leve.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspension hasta por 7 días.
31. La falta total al trabajo durante el día o en el turno correspondiente, sin	Grave.	Suspensión hasta por 3	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.

Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064

dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com

Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia





## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

justa Causa.		días.		
32. Salir de las dependencias de la empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
33. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato o durante la jornada de trabajo.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
34. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que estas no lesionen su dignidad.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
35. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, sin la debida autorización.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
36. Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos en que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de la empresa.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
37. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud	Grave.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
38. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, rumores o chismes sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
39. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
40. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
41. No utilizar los dispositivos tecnológicos que la empresa indique para la realización de las labores.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
42. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la empresa, sin previa autorización de su superior inmediato.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
43. Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.

Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064

dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com

Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

44. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, edificios o salas de trabajo.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
45. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la empresa, o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
46. Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita de Gerencia.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
47. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes y entre los compañeros de trabajo.	Grave	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
48. No dar respuesta en la fecha estipulada de los informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior. Tanto para el Cliente interno como Externo.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
49. No diligenciar y/o entregar el reporte diario de actividades o diligenciarlo con información que adolezca de falsedad.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
50. Ausentarse del puesto de trabajo para hacer visita en otra dependencia diferente a la asignada en sus funciones y tratar temas ajenos de la compañía.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
51. El uso indebido de herramienta, maquinaria y equipos dentro y fuera de las instalaciones de la empresa o donde se estén realizando actividades que la empresa esté prestando sus servicios.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
52. Recibir visitas dentro de la Jornada Laboral.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
53. No realizar el envío informes dentro de los tiempos estipulados por los Directivos de información o procesos que sean indispensables para la compañía.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
54. manifestación de afecto en espacios y horas laborales.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

55. Publicaciones, comentarios o difusión en redes que afecten reputación de la empresa, clientes o compañeros (difamación digital).	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
56. Negarse a prueba de alcoholemia/drogas cuando exista causa razonable y protocolo interno.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
57. Utilizar marca, logo o imagen corporativa sin autorización en eventos, redes o materiales.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
58. Obstruir auditorías internas/externas o negarse a entregar información requerida.	Grave.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
59. Adulterar las tarjetas o firmas de control de entrada y salida; marcar o firmar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
60. Presentar documentos falsos o inexactos al momento de vincularse a la empresa o en cualquier otro trámite.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo.		
61. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo.		
62. Extraer material de las instalaciones o dependencias para la comercialización y/o beneficio propio.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo.		
63. Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento o algún tipo de efecto alucinógeno. Para ello la empresa lo sustentará por medio de testigos.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo.		
64. Sacar de las dependencias, sin autorización escrita objetos de la empresa o de los empleados.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo.		
65. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo.		
66. Dormirse en horas de trabajo.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo.		
67. Incumplimiento de cualquiera de las obligaciones especiales que tiene el trabajador en cláusula de confidencialidad.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo.		
68. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e	Gravísima	Terminación del contrato de		

Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064

dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com

Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes y/o usuarios de la empresa.		trabajo.		
69. Presentar descuadres en el manejo de inventario, para quienes lo manipulan.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo.		
70. Utilizar información confidencial o que no esté autorizada por la empresa, en beneficio propio o de tercero.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
71. Mantener en su poder dentro de las instalaciones de la Empresa cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
72. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de falsedad.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
73. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
74. Borrar, alterar o destruir sin autorización correos, archivos, logs o evidencias de trabajo.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
75. Competencia desleal: captar personal, clientes o proveedores de la empresa para beneficio propio o de terceros.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
76. Uso indebido de tarjeta corporativa, viáticos o caja menor; soporte falso o gasto no autorizado.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
77. Conducir vehículo de la empresa sin licencias exigidas, en estado de alicoramiento o violando normas de tránsito.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
78. Discriminar, acosar, amenazar o realizar conductas de violencia laboral, incluida modalidad digital.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		
79. Falsedad o manipulación de soportes para incapacidades, permisos o auxilios.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo		

**Parágrafo 1** – El trabajador sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical.

**Parágrafo 2 – Caducidad De Las Faltas.** Si transcurridos dos (2) meses después de haber incurrido el trabajador en una falta o tener el empleador conocimiento de ello, **LA EMPRESA**, no hubiere comenzado el proceso sancionatorio, se entenderá **CADUCADO** y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

**ARTÍCULO 109** – En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido:

1. **LA EMPRESA** no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

2. **LA EMPRESA** llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el trabajador y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas.
3. Para las faltas leves, en caso de reincidir una **CUARTA VEZ**, se convierte en falta grave y da lugar a la **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA**.

**ARTÍCULO 110** - En ningún caso **LA EMPRESA**, puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la Ley, este reglamento, en pactos colectivos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 111** - Ante una determinada falta **LA EMPRESA** puede, a su juicio, atendidas las circunstancias particulares del caso, abstenerse de aplicar la sanción disciplinaria prevista en este reglamento o aplicar una menor, sin que ello pueda posteriormente invocarse como precedente en el caso de una falta similar cometida por el mismo trabajador o por otro.

**ARTÍCULO 112** - Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del Empleador, contempladas en la ley, el contrato individual o este Reglamento Interno.

**ARTÍCULO 113** - El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.

### **CAPITULO XXII.**

#### **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIONES DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 114** - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria a un trabajador, la empresa aplicará el siguiente procedimiento:

1. Conocida la falta por la empresa, esta procederá a citar por escrito o mediante correo electrónico, al trabajador a descargos, indicando al trabajador la presunta falta (o faltas) que se le imputan, en forma precisa y concreta; así como las normas que se consideren violadas o infringidas por el trabajador; de igual forma se le darán a conocer y entregarán al trabajador las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
2. Si el trabajador es sindicalizado indicarle que puede asesorarse de dos (2) miembros del sindicato a que pertenece.
3. En la comunicación se indicará la fecha, hora y lugar en que debe rendir los descargos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para desvirtuar los cargos que se le hacen.
4. la diligencia de descargos podrá darse utilizando medios de comunicación como **ZOOM** o **GOOGLE MEET**, videollamada o presencial, según lo determine el Empleador.
5. Si el trabajador no se presenta en la fecha, hora y lugar señalados, se entenderá su actuación como una renuncia del trabajador a rendir los descargos por los cuales fue citado.
6. El día de la diligencia se debe levantar el acta de descargos, en la que constará quienes participan en la diligencia y la calidad en que lo hacen.
7. Si el trabajador no sindicalizado asiste acompañado hasta por dos (2) compañeros de trabajo, se indica quienes le sirven de testigos. En caso de que no presente testigos, se anota que el trabajador manifestó no estar interesado en tener testigos.
8. Si el trabajador es sindicalizado, se deja constancia que la diligencia de descargos se notificó al sindicato o sindicatos a que pertenezca.
9. Las sanciones deben ser aplicadas de acuerdo con la escala de faltas y sanciones previstas en el reglamento interno de trabajo.

**ARTÍCULO 115** - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art, 115).

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

**Parágrafo 1** – El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.

### **CAPITULO XXIII. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 116** – Constituyen Justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las siguientes circunstancias:

➤ **Por Parte De El Empleador.**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal Directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente en los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en **LA EMPRESA** o en el desempeño de sus labores,
6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de **LA EMPRESA**.
9. El hurto de material metalúrgico para su venta y obtener ganancias de dicho acto delictivo.
10. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono.
11. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
12. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
13. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
14. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
15. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.
16. La enfermedad contagiosa del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnización legales derivadas de la enfermedad.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064  
dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com  
Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**





## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

En el caso de los numerales 10 a 16 de este Artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Tienen igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte del empleador, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales o en el reglamento interno de trabajo, o en cualquiera otra reglamentación que dicte el empleador

➤ **Por Parte Del Trabajador.**

1. El haber sufrido engaño por parte de la Empresa, respecto a las condiciones de trabajo,
2. Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro la seguridad o su salud, y que el trabajador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio,
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falla grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**ARTÍCULO 117** - Para los efectos del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de **LA EMPRESA**, las siguientes faltas que se califican de especialmente graves, además de las que tengan ese carácter en forma general:

1. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades, la empresa, la Empresa Promotora de Salud (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS); no usar los implementos destinados a la prevención de accidentes y protección personal.
2. El retardo hasta de treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
4. La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por segunda vez.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
6. La reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
7. Desacatar e incumplir los requisitos, las normas y/o los procedimientos establecidos en este reglamento o manual de procedimientos de la empresa si lo hubiere.
8. Operar o usar máquinas, herramientas o equipos que no se le hayan asignado, con perjuicio para la empresa.
9. Portar armas de cualquier clase en lugares de trabajo o durante el desempeño del oficio.
10. Dañar las edificaciones, edificios, obras, máquinas, materiales, equipos, herramientas, materias primas, mercancías, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y pertenecientes a la empresa, intencionalmente o por descuido.
11. El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

12. Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la empresa para el uso de carteleras, Útiles y elementos de trabajo y de protección o seguridad, elementos o instalaciones deportivas o similares.
13. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma.
14. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la compañía, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes, o mediante lenguaje no verbal.
15. Toda otra falta grave que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripciones de orden establecidas en la ley, reglamentos, convención colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso.
16. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida o marcar las de otro u otros trabajadores.
17. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
18. Permitir que otro trabajador o un extraño use su carné de identificación, o usar un carné ajeno, o hacerle enmiendas.
19. Contribuir en forma intencional o por descuido, a hacer peligroso el lugar de trabajo.
20. Mantener desordenado o sucio el lugar de trabajo.
21. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, equipos, mercancías, elementos o instalaciones.
22. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, sin autorización.
23. Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, su personal directivo, los trabajadores, o sobre sus productos y mercancías.
24. Rehusarse a mostrar el carné de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por porteros, celadores o superiores.
25. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, etc., de la empresa sin autorización.
26. Falsificar o adulterar documentos de la empresa o para ser utilizados contra esta.
27. Dejar herramientas, elementos o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos sin recibir las órdenes correspondientes.
28. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias psicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la empresa; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas en el trabajo; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas.
29. Fumar en las instalaciones de la empresa o en los lugares donde esté prohibido.
30. Consumir alimentos, en los sitios o secciones de trabajo.
31. Dormir en las instalaciones de la empresa durante el turno de trabajo.
32. Manejar vehículos máquinas de la compañía sin expresa autorización de un superior facultado para impartir dicha autorización, aún por la primera vez.
33. Presentar faltantes en caja los Empleados que laboren en tal actividad, sin que Justifiquen satisfactoriamente esos faltantes.
34. Retener o disponer de fondos o elementos de la Empresa, sin autorización previa.
35. Retener en cualquier forma directa o indirectamente dineros entregados por los clientes como pago a la empresa, aún por la primera vez.
36. Negarse a cumplir las normas sobre el control de entrada y salida del personal, establecidas por la Empresa para evitar daños y sustracciones.
37. Marcar la tarjeta de reloj de otros trabajadores o autorizar a otra persona para que lo haga por él o adulterarla.
38. Desacatar los programas complementarios de salud ocupacional establecidos por la empresa o la A.R.L.
39. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
40. Cambiar la jornada, turno de trabajo sin autorización del jefe inmediato.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

41. Disminuir, o presionar por cualquier medio la disminución del trabajo propio o de otros o de los equipos, efectuando disminución en la operación, la calidad del servicio, establecidos de la Empresa.
42. Consentir, recibir o exigir propinas de cualquier clase a cualquier persona o entidad que tenga negocios con la Empresa.
43. Operar, usar equipos, herramientas que no se le hayan asignado con perjuicio para la Empresa.
44. Retrasar injustificadamente las operaciones de producción o prestación de servicios de la Compañía.
45. No reportar errores en la prestación del servicio.
46. No reportar accidentes de trabajo en forma oportuna.
47. No ser verídicos ante los compañeros o los clientes.
48. No elaborar los informes y reportes exigidos para el mantenimiento de los equipos o firmar dichos reportes de mantenimiento sin haber realizado el trabajo que se está reportando.
49. Utilizar los equipos o vehículos de la Compañía, para tratar o en efecto, introducir al país o sacar, mercancías sin el lleno de los requisitos legales.
50. Acceder a áreas restringidas, sin la debida autorización.
51. Incumplir con la obligación de someterse a la prueba de polígrafo u obtener un resultado adverso que implique problemas de seguridad para la Compañía.
52. Revelar cualquier tipo de información confidencial de la misma, así como divulgar y/o utilizar en beneficio propio o de terceros, documentos tales como: catálogos, especificaciones técnicas, cronogramas, planos, o cualquier otro tipo de documento de propiedad de la empresa y de cuyo uso indebido pueden generarse consecuencias comerciales, técnicas o de cualquier carácter para la misma, todo ello sin perjuicio de la aplicación de las sanciones legales y comerciales que la ley contempla.

**Parágrafo 1** – Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa pues también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales y de los contratos individuales de trabajo.

**Parágrafo 2** – La terminación unilateral del contrato de trabajo, que también se conoce con el nombre de despido, no es una sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir la relación contractual.

### **CAPITULO XXIV.**

#### **RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 118** – El personal de la Empresa deberá presentar sus reclamos ante su superior jerárquico y, si no fuere atendido por este o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

**Parágrafo 1 – Remisión al Canal Ético.** Además del conducto jerárquico, el trabajador podrá usar el Canal Ético/Confidencial para reportar hechos irregulares no constitutivos de acoso laboral (fraude, hurto, incumplimientos SST, conflictos de interés, etc.), con reserva de identidad y prohibición de represalias, según el capítulo respectivo.

**ARTÍCULO 119** – Se deja claramente establecido que, para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse en los términos legales.

**ARTÍCULO 119A – Objeto y alcance del Canal Ético.** Sin perjuicio del conducto regular previsto en los artículos 118 y 119, la Empresa implementa un **Canal Ético/Canal de Quejas y Denuncias** para recibir y gestionar, de forma confidencial (y anónima si así lo decide el reportante), **peticiones, quejas, sugerencias o denuncias** sobre situaciones irregulares distintas del acoso laboral (el cual seguirá tramitándose por el procedimiento y ante el Comité de Convivencia Laboral). Ejemplos: presuntos

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

**Nit: 805.014.434-4**

actos de fraude o corrupción, robo o pérdida de activos, consumo de sustancias en el trabajo, incumplimientos de normas SST, hostigamientos aislados que no configuren acoso, conflictos operativos, incumplimientos del RIT o de políticas internas.

### ARTÍCULO 119B – Medios de radicación y acceso.

El Canal Ético operará mediante los siguientes medios de acceso (de uso simultáneo):

1. Correo electrónico exclusivo: [juridicaesnal@logesnal.com](mailto:juridicaesnal@logesnal.com).
2. Línea telefónica/WhatsApp corporativo: 310-644-2198.

**ARTÍCULO 119C – Confidencialidad, anonimato y datos personales.** La Empresa garantiza la reserva de la identidad del reportante, si así lo solicita, y el tratamiento confidencial de toda la información recibida. El tratamiento de datos personales se hará conforme a la Ley 1581 de 2012, su normativa reglamentaria y la Política de Protección de Datos de la Empresa. El acceso a los expedientes del Canal Ético estará limitado al personal estrictamente necesario para la gestión del caso.

**ARTÍCULO 119D – Prohibición de represalias y medidas de protección.** Quedan prohibidas las represalias frente a quien reporte de buena fe por el Canal Ético. La Empresa podrá adoptar medidas de protección temporales (p. ej., cambios de turno, distanciamiento operativo, no contacto entre partes) para preservar la integridad del reportante y de los involucrados mientras se verifica la información.

### ARTÍCULO 119E – Admisión, trámite y plazos.

1. **Acuse de recibo:** Dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes a la radicación (cuando el medio lo permita).
2. **Evaluación preliminar y admisibilidad:** Dentro de los diez (10) días hábiles, indicando si: (i) se admite y se abre investigación; (ii) se traslada a otro mecanismo (p. ej., Comité de Convivencia, COPASST, o conducto regular); o (iii) se **archiva** por ausencia de mérito, informando las razones.
3. **Investigación interna:** Hasta treinta (30) días hábiles, prorrogables por término igual si la complejidad del caso lo amerita, dejando constancia de la prórroga.
4. **Cierre:** Comunicación motivada sobre las acciones adoptadas o recomendaciones (en lo permitido por la confidencialidad y protección de datos).

**Parágrafo 1** – Estos plazos son máximos orientadores; la Empresa siempre procurará respuestas oportunas y razonables, según la complejidad del asunto.

**ARTÍCULO 119F – Imparcialidad, debido proceso y contradicción.** Las actuaciones observarán imparcialidad y debida diligencia. Antes de adoptar medidas que afecten a personas identificadas, se garantizará su derecho de defensa y contradicción (con conocimiento de los hechos esenciales y oportunidad de presentar explicaciones y evidencia). Cuando de los hechos pudieran derivarse sanciones, se articulará el procedimiento disciplinario previsto en este RIT, con todas sus garantías.

### ARTÍCULO 119G – Articulación con otros mecanismos y autoridades.

1. Si los hechos constituyen acoso laboral, se remitirán al Comité de Convivencia Laboral.
2. Si **versan sobre riesgos laborales/SST**, se informará y coordinará con el **COPASST**.
3. Si se advierten hechos que pudieran constituir falta disciplinaria, se dará traslado al procedimiento disciplinario interno.
4. Si los hechos pudieran configurar delito o infracción administrativa, la Empresa informará a las autoridades competentes cuando corresponda.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

Nit: 805.014.434-4

**ARTÍCULO 119H - Registro, conservación y reporte.** El Canal Ético llevará un registro de radicaciones, actuaciones y cierres, con conservación mínima de cinco (5) años. Se elaborará un informe semestral a la Gerencia con estadísticas (sin datos personales), tendencias y acciones de mejora.

**ARTÍCULO 119I - Denuncias temerarias y protección de la buena fe.** La Empresa protege al denunciante de buena fe. Las denuncias temerarias o de mala fe (*fabricadas conscientemente o con propósito de causar daño*) podrán dar lugar a acciones disciplinarias o legales, previa verificación y respeto del debido proceso.

**ARTÍCULO 119J - Divulgación, capacitación y accesibilidad.** La Empresa **divulgará** el Canal Ético en inducciones, carteleras e intranet; realizará **capacitaciones** periódicas sobre su uso y promoverá un **ambiente de confianza** para reportar sin temor. Se garantizarán **ajustes razonables** para accesibilidad (*Personas Con Discapacidad, Idioma, Alfabetización Digital*).

### CAPITULO XXV.

#### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 120 - Objeto y finalidad.** Los mecanismos de prevención del acoso laboral y del acoso sexual adoptados por la Empresa **ESTIBADORES NACIONALES LTDA** tienen como finalidad garantizar un ambiente de trabajo digno, sano y respetuoso, promoviendo relaciones laborales basadas en la igualdad, la no discriminación, la confianza y el respeto mutuo, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.

**ARTÍCULO 121 - Definición de acoso laboral y acoso sexual.**

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia.
- **Acoso sexual:** Toda conducta **no deseada** de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, que atente contra la dignidad, integridad o libertad sexual de un trabajador, generando un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante o degradante.

**ARTÍCULO 122 - Mecanismos de prevención.** La Empresa implementará, entre otros, los siguientes mecanismos de prevención:

1. **Campañas de información y sensibilización** sobre acoso laboral y sexual, diferenciando claramente ambas conductas.
2. **Capacitaciones periódicas** a todos los niveles jerárquicos sobre respeto, diversidad, igualdad y prevención del acoso en todas sus formas.
3. **Protocolos internos de actuación** en casos de acoso laboral y sexual, garantizando confidencialidad, imparcialidad y protección del denunciante.
4. **Espacios de diálogo y talleres de convivencia** para promover la armonía y el respeto en las relaciones laborales.
5. **Cultura de tolerancia cero** frente al acoso laboral y sexual, expresamente prohibidos en este Reglamento.

**ARTÍCULO 122A - Alcance frente a terceros.** Las reglas de prevención, denuncia y trámite aplicarán también cuando las conductas presuntamente constitutivas de acoso o violencia provengan de contratistas, proveedores, clientes o terceros que interactúen en los centros de trabajo. La Empresa

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**





## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

**Nit: 805.014.434-4**

adoptará medidas preventivas y correctivas frente a dichos terceros, incluida la restricción de ingreso o la terminación de contratos civiles o comerciales, cuando corresponda.

**ARTÍCULO 123 – Procedimiento interno.** El procedimiento para la atención de quejas por acoso laboral o sexual será adelantado por el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, observando los siguientes principios:

1. **Recepción de quejas.** Los trabajadores podrán presentar denuncias por acoso laboral o sexual al Comité de Convivencia Laboral, en forma escrita, verbal o a través del canal confidencial dispuesto por la Empresa.
2. **Confidencialidad y no represalias.** La Empresa garantizará la reserva de la identidad del denunciante, así como la prohibición de represalias en su contra.
3. **Evaluación del caso.** El Comité examinará de manera confidencial la queja, escuchará a las partes involucradas y promoverá soluciones conciliatorias cuando sea posible.
4. **Medidas preventivas.** El Comité podrá recomendar medidas temporales de protección, como cambios de puesto, turnos o funciones, para evitar la revictimización.
5. **Recomendaciones.** Si se considera que procede la adopción de medidas disciplinarias, el Comité dará traslado al área competente, para adelantar el procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.
6. **Remisión a autoridades.** En caso de conductas que pudieran configurar delitos (*P. ej., acoso sexual tipificado en el Código Penal*), la Empresa informará al trabajador de su derecho a acudir ante la Fiscalía o autoridad competente, y brindará acompañamiento institucional.

### CAPITULO XXVI.

#### **POLÍTICA DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (SPA)**

**ARTÍCULO 124 – Objeto y alcance.** La Empresa **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**, consciente de la importancia de proteger la salud de sus trabajadores y garantizar ambientes laborales seguros, establece la presente política de prevención, control y manejo frente al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas (**SPA**), en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 1566 de 2012 (*Atención Integral Al Consumo De SPA*) y demás normas concordantes.

Su propósito es promover hábitos de vida saludables, prevenir incidentes laborales y salvaguardar la integridad física, mental y social de todos los colaboradores. Esta política entra en vigencia con la aprobación del presente Reglamento Interno de Trabajo y hace parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**).

**ARTÍCULO 125 – Medidas y prohibiciones.** Para dar cumplimiento a lo anterior, se establecen las siguientes disposiciones:

1. **Prohibición absoluta** del consumo de tabaco, alcohol o cualquier **SPA** en las instalaciones de la Empresa, vehículos, áreas de clientes, proveedores o terceros, así como en cualquier lugar donde se desarrollen actividades laborales o relacionadas.
2. Se prohíbe presentarse al trabajo o permanecer en él en estado de embriaguez, bajo efectos de **SPA** o medicamentos que alteren las capacidades físicas o mentales del trabajador.
3. Todo trabajador que se encuentre bajo tratamiento médico con medicamentos que puedan afectar su desempeño o seguridad deberá informar anticipadamente a su jefe inmediato y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de evaluar medidas de ajuste razonable o reubicación temporal.
4. Queda prohibida la posesión, uso, distribución, venta o suministro de bebidas alcohólicas o **SPA** dentro de las instalaciones de la Empresa o durante el cumplimiento de labores externas.
5. Ningún trabajador podrá operar vehículos, maquinarias o equipos durante la jornada laboral bajo efectos de alcohol, **SPA** o medicamentos que limiten sus capacidades para laborar con seguridad.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**





## ESTIBADORES NACIONALES LTDA

**Nit: 805.014.434-4**

6. Todos los trabajadores deberán participar en las actividades de promoción y prevención que programe la Empresa sobre prevención del consumo de alcohol, tabaco y SPA.
7. El incumplimiento de las prohibiciones de esta política constituye falta grave, lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin derecho a indemnización, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y este Reglamento.

### ARTÍCULO 126 - Prevención y acompañamiento.

1. La Empresa desarrollará programas de promoción y prevención sobre riesgos asociados al consumo de alcohol, tabaco y SPA, articulados con el SG-SST.
2. En los casos en que se detecte consumo problemático o dependencia, se fomentará el acceso del trabajador a programas de orientación y atención médica, respetando la confidencialidad y dignidad del trabajador, en los términos de la Ley 1566 de 2012.
3. Esta política será divulgada en los procesos de inducción, reintroducción y capacitaciones periódicas, asegurando su conocimiento por parte de todos los colaboradores.

## CAPITULO XXVII. PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 127 - Publicidad y divulgación del Reglamento.** Dentro de los quince (15) días siguientes a la elaboración o expedición de este Reglamento Interno de Trabajo, el empleador deberá **publicarlo y divulgarlo** entre los trabajadores, a fin de recibir observaciones o sugerencias.

La Empresa cumplirá con esta obligación mediante la fijación de al menos dos (2) copias legibles en lugares visibles y de fácil acceso dentro del centro de trabajo. Cuando existan varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá realizarse en cada uno de ellos, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 1** - La Empresa podrá, además, divulgar el Reglamento a través de medios electrónicos o digitales (*Intranet, Correo Corporativo, Carteleras Virtuales, Etc.*), con el fin de garantizar su accesibilidad permanente para todos los trabajadores, en concordancia con los principios de modernización y transparencia establecidos en la Ley 2466 de 2025.

**Parágrafo 2** - Además de la fijación física y digital, la Empresa realizará inducciones y/o microcapacitaciones para socializar el RIT a los nuevos ingresos y cuando existan actualizaciones relevantes.

## CAPITULO XXVIII. VIGENCIA Y OBLIGATORIEDAD

**ARTÍCULO 128 - Vigencia y obligatoriedad.** El presente Reglamento Interno de Trabajo entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por el empleador y tendrá carácter obligatorio tanto para la Empresa como para todos los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Toda modificación o adición al presente Reglamento deberá observar el mismo procedimiento de elaboración, aprobación y publicación establecido en la ley.

## CAPITULO XXIX. DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 129 - Derogatoria.** Una vez en firme el presente Reglamento, quedan sin efecto todas las disposiciones de los reglamentos que la Empresa haya tenido con anterioridad a esta fecha.

## CAPITULO XXX.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064  
dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com  
Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



## **ESTIBADORES NACIONALES LTDA**

**Nit: 805.014.434-4**

### **CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 130 - Ineficacia de cláusulas contrarias a la ley.** Este Reglamento ha sido elaborado conforme a la normatividad legal y no transgrede ningún derecho fundamental de los trabajadores, en especial lo consagrado en los artículos 106, 108, 111, 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

No producirán efecto alguno las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador frente a lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales. En tales casos, dichas fuentes normativas sustituirán automáticamente las disposiciones del Reglamento en cuanto resulten más favorables al trabajador.

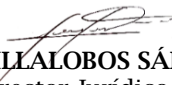
### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE<sup>1</sup>.**

Para constancia se firma en Santiago de Cali - Valle del Cauca a los diecinueve (19) días del mes de septiembre de 2025.



**ESNAL**  
Nit: 805.014.434-4

**DONALDO POSSO VARELA**  
Gerente General  
Estibadores Nacionales Ltda.  
Nit. 805.014.434-4



**JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ**  
Director Jurídico  
Estibadores Nacionales Ltda.  
Nit. 805.014.434-4

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo dispuesto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, se deja constancia de que el presente Reglamento Interno de Trabajo fue publicado en lugares visibles y de fácil acceso en las instalaciones de la Empresa el día 19 de septiembre de 2025, y divulgado por medios electrónicos internos para conocimiento permanente de todos los colaboradores.

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**

**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**

**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**



**ESTIBADORES NACIONALES LTDA**  
**Nit: 805.014.434-4**

**ESNAL**

**Calle 6N # 2N-36 Edificio Campanario Oficina 319 tel. 4000064**  
**dposso@logesnal.com – mvilla@logesnal.com**  
**Santiago de Cali – Valle del Cauca – Colombia**