

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 1 de 61

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1.

El presente documento es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS**, ubicada en la carrera 5a #1-13 Piso 3 Barrio Centro de la ciudad de Buenaventura/Valle del Cauca, identificada con NIT 900.438.770-9, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

PARÁGRAFO: Para los efectos del presente reglamento, la palabra “trabajador” incluirá a todo el personal sin distinción alguna que esté vinculado a Muromar Logística OP SAS por medio de un contrato de trabajo.

Las disposiciones aquí contenidas están ajustadas a la legislación laboral vigente. Por lo tanto, cualquier modificación que realice la autoridad competente, se entenderá incorporada ipso facto al presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.

Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa, debe hacer entrega de su hoja de vida para su registro como aspirante y acompañarla de los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía, extranjería, carné diplomático o tarjeta de identidad, según sea el caso.
2. Los menores de dieciocho (18) años deben presentar autorización escrita del inspector de trabajo o en su defecto, a la primera autoridad local, a solicitud de los padres, representante legal o defensor de familia. La solicitud deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
3. Certificados de los planteles de educación donde hubiere estudiado.
4. Una fotografía reciente tamaño documento.
5. Referencias donde ha laborado.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 2 de 61

6. Los ciudadanos extranjeros deberán cumplir, además de los literales antes mencionados, con todos los requisitos exigidos por las leyes extranjeras vigentes en Colombia.
7. Tarjetas profesionales cuando el ejercicio de la profesión lo exija.
8. Aquellos trabajadores que aspiren al cargo de conductor operador de equipos deberán presentar la licencia de conducción vigente nivel B1, B2, B3, C1, C2 o C3 dependiendo del caso.

PARÁGRAFO. Salvo disposición legal en contrario, la empresa tiene el derecho exclusivo de contratar el personal de acuerdo con sus necesidades. La aceptación o no del trabajador queda sujeta únicamente al resultado del proceso objetivo de selección, sin que la documentación presentada o los exámenes que pudiere exigirse, cualquiera sea su resultado, signifiquen obligación o compromiso de parte de la empresa para la contratación de candidato alguno.

MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS podrá exigir la documentación que considere necesaria para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, verbigracia: es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca, lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres, salvo que se tratase de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43, C.N. Art. 1º y 2º. convenio Nro. 111 de la OTI. Resolución Nro. 003941 de 1994 del ministerio de trabajo), el examen del Virus del VIH (Decreto reglamentario 780 del 2016, artículo 2.8.1.3.10) ni la libreta militar (Art. 42 ley 1861 de 2017).

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Objeto.

La empresa podrá estipular con el aspirante un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte de este último, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, CST).

ARTÍCULO 4. Requisito.

El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales de contrato de trabajo. (Art. 77 Numeral 1 del C.S.T).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 3 de 61

ARTÍCULO 5. Duración.

El periodo de prueba no puede exceder los dos (2) meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder los dos (2) meses.

Cuando entre un mismo trabajador y empleador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Terminación del contrato.

Durante el periodo de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si ha expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (Art. 80 C.S.T).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. Definición

El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla una formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora financie los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 8. Personas con las cuales se pueden celebrar contrato de aprendizaje.

MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de quince años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 4 de 61

Trabajo; de la misma manera con personas o estudiantes del SENA u otra institución de educación técnica, profesional con la que se realice algún convenio.

ARTÍCULO 9. Celebración por escrito.

El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a. Nombre de la razón social, NIT de la empresa, nombre y número de cédula del representante legal.
- b. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, NIT, nombre y número de cédula del representante legal.
- c. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad del aprendiz.
- d. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- e. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- f. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectivas y prácticas, las fechas previstas para iniciación y terminación de cada fase.
- g. Monto del apoyo del sostenimiento mensual.
- h. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- i. Derechos y obligaciones del patrocinador y del aprendiz.
- j. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- k. Fecha de suscripción del contrato.
- l. Firma de las partes.

ARTÍCULO 10. Cuota de aprendices.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por cada empresa obligada lo hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), del domicilio principal de la empresa, debido a un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de veinte trabajadores. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

El SENA por más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del empleador, verificará y determinará la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la ley 789 de 2002.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 5 de 61

ARTÍCULO 11. Apoyo de sostenimiento mensual.

El apoyo de sostenimiento durante la fase lectiva debe ser como mínimo el equivalente al 50% de un SMLMV. Durante esta fase la empresa debe afiliar al aprendiz a una EPS y la cotización debe ser pagada en su totalidad por la empresa patrocinadora.

Durante la fase práctica o etapa productiva, el apoyo de sostenimiento será equivalente al 75% de un SMLMV. No obstante, cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10% (esta tasa será determinada por año calendario, según Decreto 451 de 2008), el apoyo de sostenimiento, durante esta etapa, será equivalente al 100% del SMLMV. Durante esta etapa el aprendiz debe estar afiliado tanto al Sistema de Riesgos Laborales como a una EPS, cuyas cotizaciones deberán ser pagadas en su totalidad por la empresa MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS sobre la base de un SMLMV.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual no podrá ser inferior a un SMLMV.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 12.

Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales, festivos, y demás prestaciones consagradas en la ley Art. 6°, 251 y 306 C.S.T., en concordancia con la sentencia C-825 de 2006).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

PARTE ADMINISTRATIVA

De lunes a viernes:

Hora de Entrada: 8:00 a.m.

Tiempo de almuerzo: 1 hora, 12:00 M a 1:00 p.m.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 6 de 61

Hora de Salida: 5:00 pm.

Sábados:

Hora de Entrada: 8:00 a.m.

Hora de Salida: 12:00m.

PARTE OPERATIVA

TURNO A:

Entrada: 06:00 horas

Salida: 14:00 horas

Tiempo de Alimentación o descanso: 45 Minutos.

TURNO B:

Entrada: 14:00 horas

Tiempo de Alimentación o descanso: 45 Minutos.

Salida: 22:00 horas

TURNO C:

Entrada: 22:00 horas

Tiempo de Alimentación o descanso: 45 Minutos.

Salida: 06:00 horas

TURNO OPERATIVO: Los trabajadores contratados bajo la modalidad de turnos rotativos se deben acoger a la programación operativa, la cual será generada por quien la empresa designe y será notificada a los trabajadores por correo electrónico y/o WhatsApp reportados por ellos al momento de su vinculación, quienes tienen el deber de actualizar sus datos personales.

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 165 C.S.T). El máximo de horas diarias y semanales aquí establecido se ajustará a lo dispuesto en la ley 2101 del 2021 y demás legislación laboral que regule la materia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 7 de 61

DÍAS LABORABLES: DE LUNES A SÁBADO

PARÁGRAFO 1. Para aquellos trabajadores que por culto religioso u otro motivo decidan descansar un día distinto al domingo, este último día será laborable y no tendrán derecho a remuneración por dominical.

PARAGRAFO 2. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: ((Art. 51 Ley 789/02) Modifico el Inciso 1° del literal C Y D, Art. 161 del C.S.T)

El empleador y el trabajador podrán acordar jornada laboral flexible: el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana 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 durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am a 9:00 pm. El máximo de horas diarias y semanales aquí establecido se ajustará a lo dispuesto en la ley 2101 del 2021 y demás legislación laboral que regule la materia.

PARÁGRAFO 3. Los días laborables son: De lunes a domingo, teniendo en cuenta la jornada laboral flexible y conforme al artículo 51 Ley 789/2002.

PARÁGRAFO 4. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada por cuenta del empleador se dediquen exclusivamente a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Art. 21, ley 50 del 1990).

PARAGRAFO 5. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 6. También podrá Muromar ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, mediante previa comprobación ante el Ministerio de Trabajo o, en su defecto, ante el inspector de Trabajo del lugar. Sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en la semana.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 8 de 61

DURACIÓN DE LA JORNADA: Por expresa disposición de la ley 2101 del 2021 “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones” la duración de la jornada de trabajo en Muromar se distribuirá como sigue a continuación:

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

En virtud de lo dispuesto en el artículo 6 de la ley 2101 del 2021, una vez se implemente en su totalidad la reducción de la jornada laboral, la empresa se exonera de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2 de la ley 50 de 1990 y el artículo 3 de la ley 1857 de 2017 con relación a la dedicación exclusiva en determinadas actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, y el día de familia.

CAPITULO V

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 14.

El presente artículo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la EMPRESA.

ARTÍCULO 15.

Según la ley 1221 de 2008, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un trabajo o de una relación dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- **TELETRABAJADORES:** Es una persona que en el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y de la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 9 de 61

comunicación – TIC, como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquier de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 16.

Todo el programa de teletrabajo en la empresa se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la calidad y cantidad de servicios.
2. Potenciar el trabajo en términos de cumplimiento de los objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal para la empresa.
4. Mejorar los procesos laborales.

ARTÍCULO 17.

Los teletrabajadores de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar de sus actividades.
2. La protección en materia de seguridad social (sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales) de conformidad con lo previsto en la ley 100 de 1993 y de las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
3. La protección por regímenes legales de seguridad social.
4. La protección de la maternidad, las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad, situación que aplica igualmente para la licencia de paternidad.

ARTÍCULO 18.

Los teletrabajadores deberán cumplir con las obligaciones propias de su labor o cargo, además de las obligaciones establecidas en este reglamento, la ley y el contrato.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 10 de 61

ARTÍCULO 19.

Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado. Siendo mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que pueden o no ser suministrado por la Empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se llevan a cabo.
3. El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo, de acuerdo con la normatividad que regula esta modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 20.

En caso de que la Empresa adopte la modalidad de teletrabajo, suministrará los equipos informáticos para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato en la modalidad del teletrabajo requeridos por el teletrabajador, quien tendrá la obligación de cuidarlos y utilizarlos únicamente para fines laborales, instrumentos que no podrán emplear de manera diferente a la convenida; en consecuencia, cualquier violación a esa obligación es calificada como falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato laboral.

PARAGRAFO: El empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio.

ARTÍCULO 21.

Las partes acuerdan que la información, herramientas y elementos de trabajo sólo podrán ser empleados para las labores inherentes al contrato de trabajo suscrito entre las partes, garantizando en todo caso que el uso de los mismos estará dirigido exclusivamente al desempeño de sus labores y funciones, por lo cual, darle una destinación diferente, ilegítima u omitir su deber de cuidado, de manera que se produzca la pérdida, daño o destrucción de aquellos por parte del teletrabajador, serán considerados como faltas graves a su obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del artículo 7 del decreto 2351 del 1965, el cual subrogó el artículo 62 del código sustantivo de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 11 de 61

ARTÍCULO 22.

El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la Empresa, se conserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 23.

La Empresa vigilará las labores o responsabilidades desarrolladas por el teletrabajador durante su jornada laboral, a través de los métodos de procesamiento electrónico que decida implementar, los cuales permitirán el acceso permanente durante su jornada laboral a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y la Empresa.

ARTÍCULO 24.

El teletrabajador autoriza la realización de las visitas a su domicilio por parte de la administradora de riesgos laborales (ARL), si este es el lugar de ejecución del contrato, a fin de corroborar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador, quien debe adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

ARTÍCULO 25. OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR.

- Acatar las medidas de cuidado y prevención definidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, definidos por la ARL y el Reglamento Interno de Trabajo.
- Respetar las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la empresa, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus labores o responsabilidades, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material. La difusión de dicha información es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.
- Guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por información confidencial aquella que es propiedad de la empresa y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el teletrabajador no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la información.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 12 de 61

- Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
- Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.
- Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
- Las demás establecidas en la normatividad laboral vigente.

ARTÍCULO 26. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Objeto. La presente política tiene como finalidad garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores de Muromar Logística OP SAS, fuera de la jornada laboral, en desarrollo de lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, y conforme a los principios del trabajo decente, el respeto a la vida personal y familiar, y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Alcance. Esta política aplica a todos los trabajadores vinculados a Muromar Logística OP SAS mediante un contrato de trabajo.

Definición de Desconexión Laboral

Se entiende por desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 13 de 61

jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Uso de las TIC

Durante los periodos de desconexión laboral, los trabajadores no estarán obligados a responder correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas, o cualquier otro tipo de comunicación relacionada con sus funciones. El uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) deberá respetar los tiempos de descanso y no podrá ser motivo de sanción ni represalia su no atención fuera del horario laboral.

Garantías para el ejercicio del derecho a la desconexión laboral.

Muromar Logística OP SAS reconoce expresamente el derecho a la desconexión laboral y adopta esta política como instrumento vinculante para la protección de este derecho. Se fomentará una cultura organizacional que respete los límites entre la vida personal y el trabajo.

Presentación de Quejas.

Los trabajadores podrán presentar quejas de manera nominada o anónima relacionadas con la vulneración al derecho de desconexión laboral a través de los siguientes medios:

- Canal físico: Buzón de quejas ubicado en CRA 5A #1-13 PISO 3 Oficina Gestión Humana
- Canal digital: coordinacionjuridica@muromar.com.co

Trámite de las quejas y resolución de conflictos.

Toda queja será tramitada con reserva y conforme al debido proceso. Una vez recibida la queja, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes se abrirá un espacio de diálogo con las partes involucradas y el área de gestión humana, orientado a la solución del conflicto, que podrá incluir mediación, compromisos formales y seguimiento. De la queja presentada tendrá conocimiento el Comité de Convivencia Laboral.

Se establecerá un seguimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral para verificar la cesación de la conducta y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados. Si la conducta persiste, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar al área de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 14 de 61

gestión humana para tomar las medidas disciplinarias conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo.

Divulgación de la política.

Esta política será socializada a todos los trabajadores, dentro del programa de inducción y reinducción.

Artículo 27. Trabajo en casa.

Conforme a la ley 2088 del 2021, se entiende por trabajo en casa como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y los reglamentos aplicables. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones

En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Artículo 28. Derechos salariales y prestaciones.

Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 15 de 61

A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO. Para los trabajadores del sector privado, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

Artículo 29. Trabajo remoto.

El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

Artículo 30. Condiciones de Trabajo.

El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentre en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador.

Artículo 31.

El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales para los siguientes casos: 1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de las labores previstos anteriormente por el empleador. 2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma. 3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 16 de 61

sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO VI

TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 32. Definición

Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria pactada por el empleador y trabajador; y en todo caso, el que excede la máxima legal. (Art. 159 del C.S.T.)

ARTÍCULO 33. Límite

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, solo podrá efectuarse en dos horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este.

ARTÍCULO 34. Trabajo diurno y nocturno

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las nueve de la noche horas (9:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO: Estas jornadas tienen su fundamento en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo o ley posterior que las modifique.

PARÁGRAFO 2: El Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Oficina Especial de Buenaventura a través de la resolución 00094 del 17 de octubre del 2023 autorizó a la empresa Muromar la implementación de horas extras para el personal operativo por el término de 2 años.

ARTÍCULO 35. Tasa y liquidación de recargos

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 17 de 61

jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un cargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos, se produce de manera exclusiva; es decir, sin acumularlo con alguno otro. (Art. 24 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 36. Pago del trabajo suplementario

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso se efectuará junto con el salario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Art. 24, Ley 50 de 1990).

La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 29 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1. La Empresa MUROMAR LOGISTICA OP SAS podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965 y de acuerdo con el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 2. En ningún caso las horas extras de trabajo, sean diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas diarias (2h) y doce horas semanales (12h). Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrán laborar en el mismo día horas extras. (Art. 22 Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 18 de 61

ARTÍCULO 37. Días de descanso obligatorio

Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre. Además, los jueves y viernes santos, la ascensión del señor, el Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús cuando no coincida con el lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado también se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Art. 26, numeral 5° Ley 50 de 1990).

El trabajador por necesidades del servicio y para el desarrollo del objeto social del establecimiento de comercio, excepcionalmente laborará los domingos y festivos que la empresa estime conveniente, caso en el cual serán remunerados conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5°, ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. Trabajo Dominical y Festivo. Art. 26 Ley 789 de 2002, Modificó Art. 179 del C.S.T. **1** – El trabajo en domingos y festivos se remunerará un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las laboradas, es decir, 100% del valor de la hora ordinaria más recargo del 75% **2**- Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. **3**- Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas laborales previstas en el Art. 20 Literal C de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 2.1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 19 de 61

efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 2.2: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y la hora de descanso compensatorio (Art. 185 del C.S.T.).

Para efectos de dar cumplimiento al aviso de que trata el párrafo, la empresa podrá utilizar los canales de comunicación como correo electrónico, WhatsApp u otro medio que permita informar a los trabajadores, lo anterior conforme a los datos suministrados por ellos.

ARTÍCULO 38.

El descanso en los domingos y los demás días expresados en el **parágrafo 2.1 del artículo 33** de este reglamento, tiene una duración de 24 horas.

ARTÍCULO 39.

Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 1 de la ley 51 de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. La empresa no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral; este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Art. 178 del C.S.T.).

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 40. Definición

Las vacaciones son un descanso remunerado, no constituye una prestación social, tampoco se puede considerar como factor salarial para liquidación de prestaciones sociales, porque no retribuyen un servicio prestado.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 20 de 61

ARTÍCULO 41. Derecho.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186, numeral 1° C.S.T).

ARTÍCULO 42. Época de las vacaciones

La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente en que se hayan causado, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince días de anticipación, la fecha en la que concederá las vacaciones.

PARÁGRAFO. El empleador se reserva el derecho de elegir vacaciones colectivas para el personal de MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS.

ARTÍCULO 43. Interrupción de las vacaciones

Si se presenta una interrupción justificada en el periodo de vacaciones que está disfrutando el trabajador, este no pierde derecho a reanudarlas. (Art 188 C.S.T).

ARTÍCULO 44. Compensación en dinero

El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas procederá proporcionalmente por fracción de año efectivamente trabajado. En todo caso para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 45. Acumulación

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 21 de 61

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones posteriores.

ARTÍCULO 46. Remuneración

El trabajador recibirá durante el periodo de vacaciones, el salario básico ordinario que estuviese devengando el día que comience a disfrutar de ellas; en consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del recargo por trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario (horas extras). Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceda.

ARTÍCULO 47.

El empleador llevará un registro de las vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

PARÁGRAFO. En todos los contratos los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera este sea (Ley 995 de 2005, artículo 1).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 48.

MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS concederá a sus trabajadores permisos en los siguientes casos:

- 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 al servicio médico correspondiente
- Para asistir al entierro de compañeros de trabajo siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización

La concesión de los permisos ante dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 22 de 61

- a. En caso de calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- b. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores y de acuerdo con la necesidad de la operación en la empresa.
- c. En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- d. Según Sentencia C-930 de 2009, todas estas licencias deben ser remuneradas y el trabajador no puede ser obligado a compensar el tiempo empleado en ellas.

ARTÍCULO 49. Licencia de calamidad doméstica.

Se considera calamidad doméstica; todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del trabajador.

Cuando a un trabajador de MUROMAR LOGISTICA OP SAS, se le presente un evento de los descritos anteriormente, este debe avisar a su jefe inmediato el mismo día o a más tardar al día siguiente de la ocurrencia del hecho.

La licencia por calamidad doméstica se otorgará bajo parámetros de razonabilidad y de proporcionalidad, que no afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Corresponde a la empresa establecer los días que definirá por la calamidad presentada de acuerdo con la situación particular. Esta licencia es remunerada (Sentencia C-930 de 2009).

Licencia por luto: La empresa MUROMAR LOGISTICA OP SAS concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este párrafo. El hecho de fallecimiento debe demostrarlo el trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, mediante la presentación del certificado de defunción y los documentos que acrediten su parentesco con la persona fallecida. El fallecimiento de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 23 de 61

los familiares del trabajador que dan lugar al otorgamiento de la licencia por luto son los siguientes: a) Cónyuge, b) Compañero o compañera permanente, c) Hijos y nietos, d) Padres y Abuelos, e) Suegros e hijos anteriores del conyugue, d) Hijos adoptados e) Hermanos de doble o simple conjunción.

Parágrafo: En el evento de que el trabajador deba asistir a citas o exámenes médicos, estas deberán ser programadas por fuera del horario laboral, en los eventos que esto no fuere posible por programación de la entidad de seguridad social respectiva y que se deban atender dentro de su jornada laboral, la empresa MUROMAR LOGISTICA OP SAS otorgará un permiso remunerado para la asistencia a dicha cita o examen médico, previa valoración de los soportes presentados, permiso que no podrá exceder el término de tres (3) horas. Si el trabajador se tardare más del tiempo estimado por causa no atribuible a éste, deberá allegar los soportes otorgados por la entidad que presta el servicio para el reconocimiento de este tiempo adicional como permiso remunerado.

CAPÍTULO IX

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

ARTÍCULO 50. Formas y libertad de estipulación

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el pago del salario en sus diversas tales como por unidad de tiempo, por obra, por tareas, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Salario integral: Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense además el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente por trabajo nocturno, extraordinario, dominical o festivo, el de primas legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 24 de 61

factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, como lo señala la ley.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 51. Jornal y sueldo

Se entiende por jornal el salario estipulado por días, y el sueldo estipulado por periodos mayores (artículo 133 CST).

ARTÍCULO 52. Lugar y modo de pago.

El pago de los salarios se efectuará por quincenas vencidas en el lugar donde el trabajador preste sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que este cese.

El salario se pagará al trabajador, directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para 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 en el período siguiente.

ARTÍCULO 53. Periodos de pago.

La periodicidad del pago será quincenal, los días 15 y 30 de cada mes; y los 20 y 5 de cada mes.

PARÁGRAFO: Si los días de pago de nómina caen en días no hábiles del mes como sábados, domingos y festivos, el pago se verá reflejado al día hábil siguiente.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 25 de 61

ARTÍCULO 54. Libranza o descuento directo.

Es la autorización dada por el asalariado o pensionado, al empleador o entidad pagadora, según sea el caso, para que realice el descuento del salario o pensión disponibles, con el objeto de que sean giradas a favor de las entidades operadores para atender los productos, bienes y servicios objeto de libranza.

ARTÍCULO 55. Requisitos de libranza o descuento directo.

1. Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la ley 1527 de 2012.
2. Que exista un acuerdo o contrato de libranza entre la empresa y la operadora.
3. Que en ningún caso la tasa de interés correspondientes a los productos y servicios objeto de libranza, supere la tasa máxima legal
4. Que la tasa de interés pactada inicialmente solo sea modificada en los eventos de novación, refinación o cambios en la situación laboral del deudor beneficiario, con su expresa autorización.
5. Que para adquirir o alquilar vivienda, el deudor beneficiario podrá tomar un seguro de desempleo, contra el cual eventualmente podrá repetir la entidad operadora en los casos de incumplimiento.
6. Que la libranza o descuento directo se efectué, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Las deducciones o retenciones que realicen el empleador o la entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedaran exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 3, Ley 1527 de 2012).

ARTÍCULO 56. Continuidad de la autorización de descuento.

En los eventos en que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, tendrá la obligación de informar de dicha situación a las entidades operadoras con quienes tenga libranza, sin perjuicio de que la simple autorización de descuento suscrita por parte del beneficiario, faculte a las entidades operadoras para solicitar a cualquier empleador o entidad pagadora el giro correspondiente de los recursos a que tenga derecho, para la debida atención de las obligaciones adquiridas bajo la modalidad de libranza o descuento directo. En caso de que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, para efectos de determinar la prelación si se presenta varias

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 26 de 61

libranzas, la fecha de recibo de libranza será la de empleador o entidad pagadora original (Artículo 7, Ley 1527 de 2012).

PARAGRAFO: Para proceder a realizar los descuentos autorizados por el trabajador a través de libranza, MUROMAR LOGISTICA OP SAS deberá constatar si la entidad operadora se encuentra registrada en el Registro Único Nacional y verificar que adicionalmente la operadora acredite el cumplimiento de las condiciones previstas en literal c del artículo 2 de la Ley 1527 de 2012.

CAPÍTULO X

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, REGLAMENTO GENERAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CONFORME EL DECRETO 1072/2015

ARTÍCULO 57. Obligación del empleador.

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

ARTÍCULO 58. Servicios médicos.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS y ARL, según el caso concreto, a través de las IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. A la EPS elegida por el trabajador, debe éste exigir los servicios médicos.

ARTÍCULO 59. Aviso de enfermedad por parte del trabajador.

Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que este sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo; y en tal caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Dicha comunicación deberá realizarla el trabajador al WhatsApp del departamento de gestión humana 3174357174, al correo gestionhumana@muromar.com.co y coordinacionjuridica@muromar.com.co

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 27 de 61

Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen para los efectos que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 60. Pérdida de derecho.

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico 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 negare a someterse a los exámenes e instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 61. Obligación de los trabajadores.

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

PARAGRAFO: 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 empresa, y/o los programas de las empresas donde MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS preste sus servicios, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 62. Accidente de trabajo.

Conforme a la ley 1562 de 2012, es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera de lugar y horas de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 28 de 61

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Asimismo, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

ARTÍCULO 63. Enfermedad laboral.

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgos ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en normas legales vigentes.

ARTÍCULO 64. Incidente laboral.

Es todo suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daño a la propiedad y/o pérdida en los procesos (Artículo 3 de la Resolución 1401 de 2007).

ARTÍCULO 65. Obligación del trabajador en caso de accidente.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de avisar a su empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación que se presente en lección y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (ART. 221 C.S.T)

En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informado el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y ARL.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 29 de 61

ARTÍCULO 66.

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador o su representante o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, y se indiquen las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

ARTÍCULO 67. Registro de accidentes.

Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 68. Obligaciones de la empresa y de los trabajadores.

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo, y a las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al decreto ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, y la ley 1562 de 2012 del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 69. Afiliación.

Los trabajadores deberán ser afiliados por parte de la empresa a una Administradora de Riesgos Laborales- ARL.

PARAGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas Generales de Pensión y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradora de Pensiones que ellos elijan (Art. 10 del decreto 1530 de 1996).

ARTÍCULO 70. Cotización.

El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos laborales de la empresa será de la siguiente manera:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 30 de 61

- a. Para los trabajadores administrativos según la clase de riesgos en que se encuentre clasificada la empresa.
- b. Para los trabajadores operativos según la clase de riesgos que se encuentre clasificada la empresa, cliente o centro de trabajo.

CAPÍTULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 71. Deberes de los trabajadores.

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las respectivas labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en la orden moral y disciplina general de la Empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Ser verídico en todo caso.
7. Respetar los valores empresariales de MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS, los cuales son eficiencia, responsabilidad, honradez y respeto.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Asistir al trabajo a la hora, turno y sitio que se le haya asignado y laborar suficientemente durante el tiempo correspondiente.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique el respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 31 de 61

12. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

CAPITULO XII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 72. Orden jerárquico.

El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en MUROMAR es el siguiente:

1. Representante Legal
2. Directores
3. Coordinadores
4. Supervisores y analistas
5. Auxiliares
6. Aprendices y asistentes
7. Estibadores, operadores, conductores, mensajeros y servicios generales

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones y/o amonestaciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa MUROMAR LOGISTICA OP SAS: Representante legal, director administrativo, director de operaciones, coordinadora de gestión humana y/o coordinador jurídico.

CAPÍTULO XIII

LICENCIAS

ARTÍCULO 73. Licencia de maternidad.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, la cual estará a cargo de la EPS, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso, o si el salario no es fijo, la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 32 de 61

base será el promedio de lo devengado en el último año o en todo el tiempo de servicio si este es menor a un año.

- a. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomara las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho de la siguiente manera: a) licencia de maternidad de preparto, esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón medica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con los previsto en el literal anterior (Núm. 6 Art. 236 C.S.T. modificado por la ley 1822 de 2017 artículo 1).

PARAGRAFO 1. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la misma.

ARTÍCULO 74. Documentos

Para los efectos de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: (Núm. 3 Art. 236 C.S.T)

- a. El estado de embarazo de la trabajadora
- b. La indicación del día probable de parto
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

ARTÍCULO 75.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 33 de 61

ARTÍCULO 76.

El único soporte valido para el otorgamiento de licencia remunerada de maternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

ARTÍCULO 77. Licencia de paternidad

El padre tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad la cual estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia remunerada de paternidad opera para hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

ARTÍCULO 78. Licencia parental compartida

Los padres podrán distribuir libremente entre si las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el art 2° de la ley 2114 del 2021. Esta licencia, en caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primera doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en la aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomas de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 34 de 61

Para los efectos de la licencia, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
 - d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

ARTÍCULO 79. Licencia parental flexible de tiempo parcial

La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 35 de 61

madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo 4° del presente artículo.

Para los efectos de la licencia, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que de cuenta de:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b) La indicación del día probable de parto o indicación de la fecha de parto
 - c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguiente a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará en materia dentro de los seis (6) meses siguientes la sanción

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 36 de 61

de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.

CAPITULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 80. Protección a las mujeres

Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres, sin distinción de edad, en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 81. Protección a menores

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran por cuanto suponen exposición severa a riesgos para la salud o integridad física

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos.
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 radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 37 de 61

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en horno de fundición de metales fábrica 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 correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, ¡pulido y esmerilado seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
17. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
18. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
19. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
20. Trabajo 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.
21. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
22. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el SENA o en un instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o ella una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el 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 ademado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. “Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (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 y otros semejantes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 38 de 61

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mejores 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.

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 82. Obligaciones especiales de MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para el buen desempeño de las labores para lo cual fueron contratados.
2. Asignar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Cumplir con las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo
4. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de autoridades sanitarias.
5. Realizar los aportes a seguridad social y a parafiscales por cada trabajador según la normatividad vigente aplicable.
6. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
7. Guardar absoluto respeto la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos personales.
8. Conceder al trabajador las licencias para los fines y en los términos indicados en el artículo 44 de este reglamento.
9. Dar al trabajador lo que solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de labor y salario devengado e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a un examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
10. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 39 de 61

su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados en el Código Sustantivo del Trabajo.
13. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en 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 de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y respeto a las leyes.
16. Pagar las prestaciones sociales conforme a lo prescribe la normatividad laboral vigente.
17. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o civil, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto.
18. Conceder las licencias de maternidad y paternidad conforme a lo prescribe la ley.

ARTÍCULO 83. Obligaciones especiales del trabajador.

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato de trabajo.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Ejecutar la labor y cumplir con las funciones para la cual fue contratado.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 40 de 61

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a fin de evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar toda la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de la Empresa o establecimiento.
8. Acatar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, para lo cual deberá el trabajador procurar el cuidado integral de su salud; suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad Social y Salud en el Trabajo de la empresa, informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo y participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
9. Acatar las órdenes e instrucciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
10. Acatar los protocolos de seguridad establecidos por la empresa cliente donde Muromar preste sus servicios.
11. Informar oportunamente a su superior cuando se presente alguna circunstancia razonable que le impida ir al trabajo, circunstancia deberá ser probada
12. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección física y electrónica, así como dar aviso oportuno de cualquier cambio que realice en la información personal.
13. Preservar con la debida diligencia y cuidado los documentos que bajo su responsabilidad se entregue y aquellos que contienen los procedimientos e instructivos de la empresa y los que contienen los procedimientos instructivos de los clientes.
14. Realizar las tareas y actividades asignadas de acuerdo con las funciones descritas en el perfil de cargo, los manuales de funciones y los de control de calidad, los procedimientos, instructivos, formatos técnicos, administrativos de la empresa y de los clientes y las políticas de estas.
15. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo –SGSST- de la empresa y el de aquellas donde este preste el servicio contratado. El cumplimiento de esta obligación es esencial para la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 41 de 61

16. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes para prevenir accidentes o enfermedades laborales. El cumplimiento de esta obligación es esencial para la empresa.
17. Observar rigurosamente los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo, las medidas de prevención y precauciones que le indiquen los respectivos jefes para el manejo de los equipos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo. El cumplimiento de esta obligación es esencial para la empresa.
18. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñarlo hasta cumplir la jornada o turno respectivo.
19. Acudir a la IPS asignada por la EPS, para solicitar los servicios de salud que dispongan los médicos en caso de enfermedad, accidente o lesión sujetándose al respectivo tratamiento.
20. Aceptar su traslado a otro turno o sección o dentro de la Empresa, siempre que no implique desmejoramiento en su salario y condiciones de trabajo.
21. Avisar siquiera con tres horas de anticipación a la iniciación del turno de trabajo respectivo su imposibilidad de asistencia puntual al trabajo, en aquellos casos en que las circunstancias lo permitan.
22. Mantener los sitios y objetos de trabajo en correcto estado de limpieza y dar al empleador o sus representantes aviso oportuno sobre las fallas que observe en los equipos o maquinas.
23. Utilizar en las labores contratadas la dotación que le suministre la empresa para el desempeño de su labor, el no realizarlo será sancionado como falta grave dentro de este reglamento.
24. Utilizar en las labores contratadas los elementos de protección personal que le suministre la empresa, haciendo buen uso de ellos. El cumplimiento de esta obligación es esencial para la empresa, el no realizarlo será sancionado como falta grave.
25. Portar en lugar visible la credencial de identificación que la empresa le suministra, de manera tal que pueda ser identificado como trabajador de Muromar y que las empresas clientes puedan permitirles el ingreso a sus instalaciones. Si el trabajador no porta la credencial o está deteriorado, y lo anterior conlleve a que no pueda ingresar a las instalaciones de las empresas clientes, se tendrá como falta grave.
26. Brindar conteo e inventarios para el debido control de bienes a su cargo.
27. Reportar cualquier acto o condición insegura o cualquier persona que ponga en peligro la seguridad de los bienes a su cargo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 42 de 61

28. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, los trabajadores asumen la obligación de laborar personalmente los domingos o días institucionalizados como descanso obligatorio o festivo. El cumplimiento de esta obligación es esencial para la empresa.
29. Los trabajadores son responsables en el manejo de los bienes que están bajo su cuidado y custodia, para ello deberán ceñirse a las instrucciones que les imparta el jefe inmediato y/o representante del empleador para evitar sustracciones o perdidas. El cumplimiento de esta obligación es esencial para la empresa.
30. Todo trabajador que falte a un día de trabajo estará obligado a explicar por escrito los motivos por los cuales no asistió. Si es por incapacidad, presentar la incapacidad por el médico de la EPS en la cual se encuentre afiliado. El cumplimiento de esta obligación es esencial para la empresa.
31. Los trabajadores están obligados a reportar cualquier daño que detecten en los equipos o máquinas de trabajo. El cumplimiento de esta obligación es esencial para la empresa.
32. Dar atención integral a los clientes, entendiendo como tal, no solo la simple cortesía o norma de respeto que deben guardar frente a ellos, sino que están obligados a prestar la colaboración en todos los casos en que se les hagan requerimientos respetuosos.
33. Denunciar ante las autoridades competentes toda pérdida de documentos, títulos valores, facturas, herramientas, maquinas, implementos o útiles de trabajo que estando bajo su manejo y responsabilidad se presenten.
34. En caso de incapacidad por enfermedad presentar la excusa médica emitida por la entidad de seguridad social competente, es decir, solamente se acepta la de la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado. El cumplimiento de esta obligación es esencial para la empresa.
35. El trabajador está obligado a poner a disposición de la empresa todo el conocimiento que tenga o posea para el desarrollo de su labor.
36. La empresa puede contar con un sistema biométrico y/o facial para el registro de tiempos laborados mediante la huella dactilar del personal que labora en la empresa. Este es el único medio para registrar los tiempos laborados por los trabajadores, por lo tanto, es obligatorio que cada trabajador cumpla con el procedimiento establecido al ingreso y salida de la empresa o de las instalaciones de los clientes.
37. Cumplir con las políticas establecidas por nuestros clientes dentro de sus instalaciones para el cabal cumplimiento del servicio ofrecido por MUROMAR OPS

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 43 de 61

SAS, siempre que las mismas no atenten contra la salud, dignidad e integridad del trabajador. Este cumplimiento es esencial para la empresa.

38. Velar y hacer que todo lo que se realice en el desempeño de la labor, beneficie exclusivamente a la empresa, no a intereses personales del trabajador o sus compañeros.
39. Cumplir con los horarios establecidos para el desempeño de su labor.
40. Solicitar los permisos no considerados como calamidad con 24 horas de antelación.
41. Utilizar los equipos y bienes de la empresa, exclusivamente para el desempeño de la labor contratada.
42. Asistir a todas las capacitaciones y actividades que promueve la empresa, a no ser que tenga una excusa razonable como incapacidad, enfermedad, cita médica, o se encuentre en vacaciones o licencia.
43. Cumplir en estricto sentido con las funciones y obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, las del sistema de gestión de calidad, seguridad industrial y salud ocupacional.
44. Realizar las novedades respectivas que tengan que ver con su tiempo laborado, dentro de los tiempos establecidos por la empresa para recibir estas novedades.
45. Cumplir con los horarios establecidos por **MUROMAR LOGISTICA OP SAS** o por las Empresas clientes en donde la Empresa opere, debiendo salir de las instalaciones de los Clientes inmediatamente terminada la labor o cuando el supervisor o jefe inmediato lo ordene. Por ningún motivo el trabajador puede permanecer en las instalaciones de las empresas clientes una vez terminado el horario autorizado.
46. Cumplir los Reglamentos Internos y de Seguridad Industrial establecidos por la Empresas clientes y donde **MUROMAR LOGISTICA OP SAS** opere, especialmente el Reglamento de Condiciones Técnicas de operación Portuaria, el Reglamento Interno de Seguridad, Reglamento de uso del acceso Electrónico para el cargue de la planilla Integral de pagos (pila), Código de Buen Gobierno, Código de Ética, Políticas para el consumo de cigarrillo, alcohol y sustancias psicoactivas, circulares proveedores y contratistas y demás normas y procedimientos establecidos por la Empresas clientes en la ejecución de trabajos contratados, en especial la prueba de alcoholemia que implemente tanto Muromar como la empresa cliente.
47. Cumplir con las responsabilidades asignadas a cada miembro de la brigada de emergencia y a cada uno de los trabajadores en caso de presentarse un evento que requiera de su activa participación.
48. Asistir a cada una de las reuniones programadas por el empleador y/o la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 44 de 61

empresa cliente para el ejercicio del buen desempeño de labores contratadas, cumpliendo con los horarios establecidos y con los objetivos y tareas asignadas.

49. Someterse a los controles y registros indicados por MUROMAR LOGISTICA OP SAS o por las empresas clientes en la forma, día y hora que señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
50. Asistir con puntualidad y buena disposición a los cursos especiales de capacitación o entrenamiento y demás actividades organizadas e indicados por MUROMAR LOGISTICA OP SAS dentro o fuera de sus instalaciones.
51. Guardar rigurosamente la moral, la cordura y el respeto en las actividades recreativas o de formación programada por el empleador o la empresa cliente.

CAPÍTULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA

ARTÍCULO 84. Se prohíbe a la empresa:

1. Reducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse las deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados en los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del CST.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de su derecho de asociación.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 45 de 61

5. Imponer a los trabajadores, obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirle el ejercicio al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, 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 éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes a tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada, a los trabajadores que les hubieren presentado un 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 involucre o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

CAPITULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 85. Sanciones no previstas.

MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato individual de trabajo, lo anterior en garantía del principio de legalidad y debido proceso. (Artículo 144, CST)

Asimismo, conforme a lo dispone el artículo 111 de CST, las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 46 de 61

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

- a. El retardo hasta 10 minutos en la hora de entrada fijada en este reglamento sin excusa razonable y suficiente implica por primera vez llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la segunda vez, suspensión del trabajo hasta por 3 días, por tercera vez suspensión en el trabajo hasta de 8 días.
- b. La falta en el trabajo por la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa razonable y suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días).
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa razonable o suficiente implica por primera vez suspensión en el trabajo de hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuando no cause perjuicio a consideración de la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e. También se considera falta leve a aquella falta grave a las obligaciones contractuales o reglamentarias que a consideración de la empresa no ha causado un perjuicio que conlleve a la terminación del contrato de trabajo, lo anterior, teniendo en cuenta los criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria establecidos en el parágrafo 1 del artículo 82 del presente reglamento.

PARÁGRAFO: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o a regalos para los trabajadores del establecimiento por su puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de sus obligaciones, lo cual no constituye salario.

ARTÍCULO 86. Faltas graves.

Cualquier violación por parte del trabajador(a) a las prohibiciones aquí establecidas se considerará como falta grave, ya sea que se realice dentro de las instalaciones de **MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS** o en las empresas clientes en donde Muromar

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 47 de 61

brinda sus servicios, en consecuencia, son justas causas para terminar el contrato de trabajo. Se prohíbe:

1. Ingresar los teléfonos celulares, radios de comunicación, tables, portátiles o cualquier otro medio de comunicación, cuando esta restricción sea impartida o exigida por el empleador o por las Empresas clientes en donde Muromar opere.
2. Realizar labores distintas a las cuales fue contratado, salvo autorización del empleador.
3. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que son de naturaleza reservada o confidencial, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. Se entenderá por información confidencial aquella que obtenga producto o como consecuencia del desarrollo de la labor contratada.
4. Consumir sustancias psicoactivas dentro de la empresa, durante la jornada laboral o en las instalaciones donde el empleador brinde sus servicios.
5. Fumar dentro de la empresa o en las instalaciones donde el empleador brinde sus servicios.
6. Pasar al puesto de trabajo de otros compañeros, salvo orden superior.
7. Usar cualquier dispositivo tecnológico no autorizado por el superior y para actividades no relacionadas con el trabajo, dentro de las instalaciones de la empresa y en aquellas donde brinde sus servicios.
8. Rehusarse a cumplir 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 empresa y por las empresas clientes. Lo anterior es esencial para la empresa.
9. Sustraer de la empresa o de las instalaciones de nuestros clientes o centros de trabajo en donde opere la Empresa, las mercancías, materias primas y en general cualquier tipo de bien, sin permiso o autorización escrita de la empresa cliente.
10. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de narcóticos o drogas enervantes, ingerir durante el trabajo o dentro de las instalaciones de la empresa o de las instalaciones de clientes o centros de trabajo en donde opere la Empresa, bebidas alcohólicas o consumir sustancias alucinógenas o prohibidas.
11. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 48 de 61

12. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin justa causa debidamente comprobada o sin permiso del empleador. Se presume que la falta o ausencia del trabajador sin excusa por tres días consecutivos es abandono del cargo.
13. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas
14. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otro tipo de propaganda en el lugar de trabajo.
15. Coartar la libertad de trabajo o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él, o retirarse.
16. Usar los útiles o herramientas de la empresa para fines distintos a los originalmente asignados.
17. Incurrir en cualquier acto de agresividad, de maltrato laboral físico, verbal o moral contra sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o el personal en donde la empresa preste sus servicios.
18. Incurrir en cualquier conducta de acoso laboral.
19. Utilizar sus conocimientos relativos al objeto social de la empresa o a su labor desempeñada en la misma en beneficio propio o de terceros, incluso en sus horas no laborales.
20. Prestar servicio directa o indirectamente a empresa o personas que tengan actividades similares.
21. Retirarse de su sitio de trabajo antes de terminar su jornada, sin el respectivo permiso por el jefe directo o superior.
22. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad y salud, la de sus compañeros de trabajo, la de la empresa, la de los directivos, las de terceras personas y que amenace o perjudique los elementos del establecimiento, los bienes, enseres, equipos, así como el lugar donde desempeñe el trabajo o en las instalaciones de las empresas clientes.
23. Proferir imputaciones calumniosas, injuriosas, deshonrosas o palabras denigrantes en contra de los compañeros, directivos, y en general de todas las personas vinculadas a la empresa o el personal donde la empresa preste sus servicios
24. Vender, comercializar, distribuir, negociar por sí o por interpuesta persona servicios de la empresa cuando dicha transacción genere beneficio económico en su favor, o en la de un tercero que no pertenezca a la empresa y que se encuentre relacionado con ella.
25. Omitir, adulterar y/o falsear los registros o recibos de trabajo o cualquier otro

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 49 de 61

documento de trabajo o cualquier documento.

26. Utilizar los equipos de trabajo y en especial los computadores en actividades de recreación tales como juegos, correos personales, consulta de páginas web que no tengan relación directa con sus funciones, descargar archivos musicales del internet, fotos, videos y todo aquello que pueda distraer al trabajador y no hubiere sido autorizado por el empleador.
27. Utilizar software no autorizados.
28. Dormir en sus horas de trabajo.
29. Rehusarse a cumplir con los horarios establecidos por MUROMAR LOGISTICA OP SAS o por la Empresas clientes en donde la Empresa opere, debiendo salir de las instalaciones de los Clientes inmediatamente terminada la labor o cuando el supervisor o jefe inmediato lo ordene. Por ningún motivo se pueden quedar en las instalaciones de las empresas clientes una vez terminado el horario autorizado.
30. Negarse a cumplir con los Reglamentos Internos y de Seguridad Industrial establecidos por las Empresas Clientes y donde MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS opere, especialmente el Reglamento de Condiciones Técnicas de operación portuaria, el Reglamento interno de Seguridad, Reglamento de uso del acceso electrónico para el cargue de la planilla integral de pagos, Código de Buen Gobierno, Código de Ética, Políticas para el consumo de cigarrillo, alcohol y sustancias psicoactivas, circulares proveedores y contratistas y demás normas y procedimientos establecidos por las Empresas clientes en la ejecución de trabajos contratados.
31. Portar el carné deteriorado de manera que no permita identificarlo como trabajador de la empresa y ello conlleve a que no se les permita el ingreso a los recintos de las empresas clientes.
32. Suministrar combustible a los equipos sin autorización de jefe inmediato y sin cumplir los procedimientos establecidos por la empresa.
33. Conducir vehículos (automóviles, motocicletas) sin los documentos exigidos por la normatividad vigente, al igual que no usar los elementos de protección, cuando ello conlleve a la imposición de comparendos por las autoridades de tránsito.
34. Conducir vehículos (automóviles, motocicletas) en estado de embriaguez o dentro de los niveles de alcoholemia no permitidos por la ley, cuando ello conlleve a la imposición de comparendos por las autoridades de tránsito.
35. Faltar al trabajo con un retardo de veinte (20) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa razonable y suficiente, por cuarta vez.
36. La falta total del trabajador en la mañana o el turno correspondiente sin excusa

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 50 de 61

- razonable y suficiente, por tercera vez.
37. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente y razonable, por tercera vez.
 38. Violación grave por parte de las obligaciones contractuales o reglamentarias (artículo 58 y 60 CST)
 39. Sustraer o utilizar los aplicativos o bases de datos para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones o labores asignadas.
 40. Retirarse de los programas de inducción y capacitación, a excepción de que se presenten calamidades domésticas, situaciones de riesgo o por la decisión del jefe inmediato o los directivos del empleador u obedezca a una situación o decisión respecto del servicio de la empresa cliente.
 41. Hacer o recibir visitas con fines personales en el sitio de trabajo.
 42. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
 43. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones de trabajo cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de ley y el reglamento.
 44. Interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo no salga en cantidad, calidad y tiempos fijados por el empleador.
 45. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos, documentos, elementos del empleador o mercancías de los clientes o usuario de los terminales portuarios.
 46. Confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales del empleador o de la empresa usuaria.
 47. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a su superior o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
 48. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores o tomar parte de tales actos.
 49. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo
 50. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por el empleador o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
 51. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
 52. La utilización del nombre de la empresa y su papelería y/o sus mimbres sin la debida autorización.
 53. La presentación a cualquier entidad de certificados laborales y/o comprobantes

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 51 de 61

- de pago que den cuenta de la relación laboral, no emitidos por el empleador.
54. La expedición y firma de certificados laborales sin estar autorizados para este fin.
 55. La indebida utilización o adulteración de documentos privados del empleador o de las empresas clientes, como facturas, recibos de caja, pedidos de mercancía y/o libros auxiliares, incapacidades laborales emitidas por la correspondiente entidad de salud, entre otros.
 56. Participar en el uso impropio de la red informática o la distribución de mensajes de correo electrónico no correspondientes al desarrollo de las actividades laborales.
 57. Utilizar para provecho individual o renta económica (propiedad intelectual) todo desarrollo de programas y/o proyectos realizados para beneficio de la empresa.
 58. Utilizar el carné de identificación de otro empleado o facilitar la propia identificación a otra persona para ingresar a las instalaciones o para efectos de suplantación de cualquier actividad laboral.
 59. Referirse en malos términos o utilizar palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los clientes, los jefes o los proveedores, en el sitio u horario de trabajo, en actividades recreativas o de formación programadas por la empresa.
 60. No dar aviso oportuno al empleador sobre la pérdida de elementos, herramientas o equipos de trabajo del empleador o la empresa cliente.
 61. La adopción de conductas o procedimientos que ocasionen perjuicios o responsabilidades penales, laborales, civil, comerciales, judiciales o patrimoniales en contra de la empresa.
 62. El incumplimiento a procedimientos, instructivos, procesos propios de la empresa y las instrucciones órdenes que de manera particular o general imparta el empleador y las contenidas en este reglamento.
 63. No presentar los informes que soliciten sus jefes inmediatos y/o superiores.
 64. No prestar excelente atención a los clientes, entendiendo como tal la falta de colaboración o atención, en todos los casos que se les hagan requerimientos respetuosos.
 65. No laborar cuando las necesidades del servicio lo requieran, los días domingo o festivos.
 66. No hacer las gestiones necesarias para recuperar o reconstruir el documento extraviado en las oficinas o anular documentos sin que previamente lo autorice el jefe inmediato.
 67. No mantener actualizados los documentos de contabilidad, en especial en los cierres contables.
 68. Mantener relaciones sexuales y/o actitudes morbosas con los compañeros de trabajo o personal de la empresa cliente en los sitios de trabajo de la empresa

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 52 de 61

- o de la empresa cliente.
69. El que no presenten oportunamente las incapacidades o excusas médicas certificadas por las EPS a la cual se encuentra afiliado, en caso de enfermedad general, accidente de trabajo o enfermedad laboral.
 70. El que se efectúen trabajos para otras personas estando incapacitado por el médico.
 71. Abandonar el tratamiento prescrito por los médicos. El no seguir las instrucciones que para beneficio de su salud le impartan los médicos de la EPS o la empresa.
 72. Realizar negociaciones con proveedores o clientes, sin seguir los respectivos protocolos o procedimientos de la empresa.
 73. Presentar documentación falsa a la empresa como diplomas, certificaciones de experiencia, estudios, entre otras y que al realizarse su verificación se encuentre incoherencia con la información dada.
 74. No reportar un accidente de trabajo inmediatamente ocurre y/o ocultar información como directo afectado o como testigo
 75. La suspensión o revocación del ingreso a las instalaciones de los clientes o terminales marítimas y que por ello no puedan ejecutar las actividades laborales, por motivo de incumplimiento de políticas de seguridad física, seguridad y salud en el trabajo u otras medidas establecidas por los clientes.
 76. Se prohíbe recibir dineros o dádivas de los clientes, autoridades o representantes de los clientes.
 77. No utilizar correctamente la dotación de tal manera que impida identificar al trabajador.

PARÁGRAFO: Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria. Las faltas graves están establecidas taxativamente en este reglamento; sin embargo, se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. La naturaleza esencial del servicio
2. El grado de perturbación del servicio
3. La trascendencia económica o perjuicio causado
4. La jerarquía o mando del cargo

CAPÍTULO XVIII

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 53 de 61

ARTÍCULO 87. Procedimiento para la imponer sanciones.

El procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias para efectos de que se ajuste al tenor de lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, se ceñirá a lo siguiente:

- a. **INVESTIGACIÓN PRELIMINAR:** Cuando la empresa considere que el trabajador ha incurrido en una falta consagrada en el Reglamento Interno el Trabajo, circular normativa, normas legales, y/o conductas contrarias a los procesos y/o procedimientos establecidos por la compañía o las empresas clientes, se procederá a efectuar una investigación que permita esclarecer los hechos relativos a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y recaudar las pruebas conducentes y pertinentes.
- b. **CITACIÓN:** Se debe informar al trabajador la apertura del proceso disciplinario, a través de una comunicación formal enviada al correo electrónico y/o WhatsApp reportados por el trabajador al momento de su vinculación o la información que al respecto haya actualizado el trabajador en su hoja de vida. En dicha comunicación la empresa indicará de manera clara y precisa los hechos o las conductas que constituyen faltas disciplinarias conforme a lo prescrito en el reglamento interno de trabajo, contrato individual de trabajo o Código Sustantivo de Trabajo, la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias e indicación de las pruebas recaudadas que fundamentan los cargos. Asimismo, se indicará el lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos y se le informará qué podrá aportar las pruebas que considere necesarias en ejercicio de su derecho de defensa y que podrá estar acompañado de dos compañeros de trabajo.
- c. **NO COMPARECENCIA:** Una vez notificada la citación de la apertura del proceso disciplinario y llegado el día y la hora el trabajador no hace presencia a la diligencia de descargos sin justa causa motivada, el empleador entenderá que el trabajador no desea ejercer su derecho de defensa y se impondrá la medida disciplinaria que corresponda con base en las pruebas que sustentan el proceso y el Reglamento Interno de Trabajo.
- d. **DILIGENCIA DE DESCARGOS:** El empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente, en diligencia de descargos, con el fin de garantizar el derecho de defensa a dicho trabajador. La empresa correrá traslado de las pruebas recaudadas que fundamentan los cargos al trabajador. El trabajador podrá controvertir las pruebas que se tienen en su contra y allegar las que

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 54 de 61

considere necesarias para sustentar su defensa, y se deberá dejar constancia escrita de los hechos.

- e. **SUSPENSIÓN DE DILIGENCIA:** La diligencia se podrá suspender para que se pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis, según el caso concreto. Dicho término será establecido por la empresa de acuerdo con la complejidad del caso, que no podrá ser superior a tres (3) meses
- f. **TOMA DE DECISIÓN:** El empleador tomará una decisión motivada y congruente, basada en el análisis de los hechos y las pruebas recaudadas durante el proceso disciplinario y la defensa del trabajador. Asimismo, analizará previamente a imponer una sanción los siguientes criterios: 1) El buen desempeño del cargo o de la función. 2) La ausencia de antecedentes disciplinarios. 3) El grado de afectación a las operaciones de la empresa. La imposición de la sanción, si da a lugar, será proporcional a la falta cometida. Se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del empleador.
- g. **DOBLE INSTANCIA:** El trabajador podrá interponer el recurso de apelación de forma escrita dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción disciplinaria, el cual será resuelto por el director de Operaciones, o en su defecto, el director Administrativo de **MUROMAR LOGÍSTICA OP SAS**.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo el trámite señalado en este artículo.

CAPITULO XIX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 88. Reclamos

Los reclamos de los trabajadores se harán ante el respectivo superior quien debe resolverlo si está en sus atribuciones hacerlo, si está limitado, él lo tramitará ante las personas que desempeñen los cargos del orden jerárquico establecido en este Reglamento. Estas personas los oirán y resolverán en justicia y equidad.

ARTÍCULO 89. Asesoría de los trabajadores

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 55 de 61

Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si lo hubiere.

CAPÍTULO XX

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

ARTÍCULO 90. ACOSO LABORAL

En los términos de la ley 1010 de enero 23 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte del empleador, su representante, jefe o superior jerárquico mediato e inmediato, de un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia de este.

En el contexto del párrafo precedente, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en esta.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 56 de 61

entre otras, la privación, ocultamiento o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación injustificada de funciones o menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ACOSO SEXUAL.

En los términos de la ley 2365 del 2024, el acoso sexual es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lascivia o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica que se dé en una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 91.

Obligaciones especiales. En cuanto a la figura del acoso laboral y sexual el empleador tiene las siguientes obligaciones:

1. Fomentar un ambiente laboral en el cual se reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de la igualdad y el respeto humanos
2. Asegurar que los subalternos tengan suficientes conocimientos y recursos con el fin de poder detectar qué conductas constituyen acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas, según sea el caso.
3. Apoyar a todos aquellos empleados que formulan preguntas o planean problemas de buena fe acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral y el cumplimiento de la ley.
4. Recibir denuncias sobre acoso laboral y sexual planteadas por el personal a su cargo o con el que tenga contacto y canalizarlas por el mecanismo institucional en el presente reglamento interno de trabajo.
5. Monitorear y hacer cumplir estas normas.
6. Dar buen ejemplo y animar a los otros a hacer lo mismo en esta materia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 57 de 61

Obligaciones para todos los empleados

- Es obligación expresa de todos los empleados de la empresa, tanto de aquellos que tengan personal a su cargo bajo su dependencia como de aquellos que no lo tengan, la de reportar cualquier asunto relacionado con la ética o el cumplimiento de la ley, o las conductas determinadas como de acoso laboral y sexual.
- Igualmente, reportar cualquier conducta de esta naturaleza que haya sido pasada por alto, esté en peligro de serlo o que deba ser abordada en forma proactiva conforme al procedimiento que se establece en el artículo siguiente.
- Manejar total seriedad y discreción ante la posibilidad de reportar cualquier inquietud o denuncia en materia de acoso laboral, razón por la cual, además de estar familiarizado con las responsabilidades éticas y legales que se aplican a su trabajo, también está obligado a manejar los procedimientos y parámetros para reportar cualquier anomalía en tal sentido.
- Acatar, cumplir, hacer cumplir las decisiones tomadas en el nivel disciplinario, sancionatorio o de terminación del contrato de trabajo, bien sea en el ámbito interno de la empresa o por el Ministerio del Trabajo o por la justicia laboral, en materia de acoso laboral

ARTÍCULO 92. Procedimiento para la verificación de faltas / Protocolo y rutas de atención

Frente a la comisión de una conducta hipotéticamente constitutiva de acoso laboral o sexual, la información deberá suministrarla directamente la víctima de esta o un tercero que se percate de su existencia, mediante escrito dirigido al Comité de Convivencia Laboral o accediendo a nuestra página www.muromar.com.co donde se podrá exponer la situación en el apartado de denuncias. Lo anterior, sin perjuicio de que, dada la gravedad de la falta o su ocurrencia con una falta disciplinaria, el empleador opte por la terminación del contrato de trabajo con justa causa, o por una sanción disciplinaria, según sea el caso.

También se podrá radicar la denuncia al correo coordinacionjuridica@muromar.com.co o gestionhumana@muromar.com.co.

Derecho de las víctimas

Las víctimas de acoso sexual y laboral tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 58 de 61

revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

La persona que crea que es víctima de acoso sexual tendrá derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Derecho del presunto Victimario

Las personas investigadas por presunto acoso sexual y laboral tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 93.

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

1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores, el cual debe ser elegido por unanimidad y un representante del empleador o su delegado
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancia de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 59 de 61

las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral y sexual, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y la ley 2365 del 2024”.

ARTÍCULO 94. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Muromar Logística OP SAS es una empresa comprometida con la ética y el actuar correctamente en sus relaciones e interacciones dentro de la dinámica corporativa, empresarial y social en donde desarrollamos nuestras actividades. Más allá de un cumplimiento legal, creemos fielmente en la importancia de mantener una cultura organizacional cimentada en principios y valores que promuevan la transparencia, legalidad, responsabilidad y honestidad.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 60 de 61

Muromar Logística OP ha definido los siguientes valores que nos identifica y constituyen una directriz de actuación para nuestro personal:

- ✓ **Respeto**
- ✓ **Responsabilidad**
- ✓ **Honradez**
- ✓ **Eficiencia**

Cualquier persona podrá consultar nuestro Código de Ética y Conducta en nuestra página web www.muromar.com.co e igualmente, su divulgación y socialización forman parte del programa de inducción y reinducción de los colaboradores de la compañía.

Cualquier conducta grave que atente contra las normas, principios y valores expuestos en nuestro Código de Ética y Conducta, será justa causa para terminar la relación laboral.

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 95.

Dentro de los quince (15) días siguientes a la socialización del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos, si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 96.

Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento, queda sin efectos las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CLÁUSULAS INÉFICACES

ARTÍCULO 97.

No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales en los cuales

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DP-GL-003
		Fecha: 01/05/2022
		Versión: 02
		Página 61 de 61

sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere más favorables al trabajador (artículo 109 CST).

ARTÍCULO 98 Vigencia.

El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado e informado este hecho a los trabajadores.

DEPARTAMENTO: VALLE DEL CAUCA

CIUDAD: BUENAVENTURA

DIRECCIÓN: CII 7 No. 4A -38 oficinas 401,402,403 Barrio Obrero.

TELEFONO: 2417332.

JAIRO EDUARDO MIRANDA MURILLO
 REPRESENTANTE LEGAL
 ACTUALIZADO: Julio del 2025