

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 1 de 71		

I. GENERALIDADES

El Reglamento Interno de Trabajo es el instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones laborales a las que deben sujetarse la empresa A MOVER CARGA SAS y sus trabajadores en armonía con las disposiciones legales vigentes.

II. ALCANCE

Las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo son de estricto y obligatorio cumplimiento de los trabajadores de la empresa A MOVER CARGA SAS **ubicadas** en las diferentes sedes del territorio colombiano, que tenga o llegue a tener.

CAPÍTULO

ARTÍCULO 1 .El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **A MOVER CARGA SAS** identificada con el Nit No. 901.215.237-0, domiciliada en la Calle 119#14a-25 oficina 105 de la ciudad de Bogotá D.C., que en lo sucesivo y para los efectos del mismo el presente reglamento regirá en todas las dependencias, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca la empresa en el país. A sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos que la empresa tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a trabajar en el desempeño un cargo en **A MOVER CARGA SAS**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada.
2. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad o documento legal que certifique la visa de trabajo para laborar en Colombia.
3. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Certificados laborales en los que conste el tiempo de servicio y la labor desempeñada.
5. Certificados de estudios realizados y fotocopia de los títulos obtenidos.
6. La Empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 2 de 71		

Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2 del Decreto 1835 de 1994.

7. Certificado personales de familiares, amigos o conocidos donde den fe de conocerlo y de su buena conducta.

En ningún caso se discriminará a nadie por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

PARÁGRAFO. El Empleador podrá solicitar al aspirante otros documentos no mencionados en el presente Reglamento cuando lo considere necesario o cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo; el examen de VIH; y la libreta Militar entre otros.

ARTÍCULO 3. MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS: De acuerdo a lo establecido en el artículo 3 de la ley 2114 del 2021 que adiciona el artículo 241 al Código Sustantivo del Trabajo, la empresa acata la siguiente disposición:

Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de reingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de reingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 3 de 71		

hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

ARTICULO 4. Presentada la solicitud, acompañada de la documentación completa, el aspirante deberá someterse a las pruebas y exámenes intelectuales, de personalidad y técnicos que exija la empresa para evaluar sus conocimientos, experiencias, aptitudes e idoneidad para el desempeño del cargo solicitado. Completados satisfactoriamente los requisitos establecidos en los artículos anteriores, el aspirante será remitido al médico que la empresa designe para los exámenes de ingreso.

Parágrafo: Acatando lo dispuesto en el artículo 3 de la ley 2114 del 2021 que adiciona el artículo 241 al Código Sustantivo del Trabajo, la empresa acata la siguiente disposición:

Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos.

ARTICULO 5. Entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo: De conformidad a lo establecido en la ley 2466 del 2025 la empresa buscará un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de la empresa y sus trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados.

ARTÍCULO 6. Experiencia laboral de personas privadas de la libertad. De conformidad a lo establecido en la ley 2466 del 2025 Las actividades productivas y ocupacionales desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.

Se concederá la redención de pena por trabajo a las personas privadas de la libertad y se les abonará dos días de reclusión por tres días de trabajo.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas y ocupacionales en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

ARTÍCULO 7. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. De conformidad a lo

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 4 de 71		

establecido en la ley 2466 del 2025 En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8. Periodo de prueba. Una vez admitido el aspirante, el Empleador podrá estipular con el Trabajador, un período inicial de prueba, que tendrá por objeto, por parte del Empleador, apreciar las aptitudes del Trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 del C. S del T.)

ARTÍCULO 9. Estipulación: El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Artículo 77, numeral 1 del C. S del T.)

ARTÍCULO 10. Duración máxima: En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo Empleador y Trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, será únicamente válida la estipulación del período de prueba para el primer contrato. (Artículo 78 del C. S del T subrogado por el artículo 7 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 11. Efecto jurídico. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Pero si expirado el período de prueba, el Trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados por aquél a éste, desde la iniciación de dicho período, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo. Los Trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80 del C. S. del T)

CAPITULO IV MODALIDADES DE DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 12. Contrato laboral a término indefinido. De acuerdo de lo establecido en el

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 5 de 71		

artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2466 del 2025, los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”.

ARTÍCULO 13. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. De acuerdo de lo establecido en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2466 del 2025, podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 6 de 71		

ARTICULO 14. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA: De acuerdo de lo establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2466 del 2025, Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

Parágrafo 1º. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea."

**ARTÍCULO 15. CONTRATOS A TERMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.
CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO:**

De conformidad a lo establecido en la ley 2466 del 2025, Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito.

Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prorrogas:

Prorroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prorroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el termino máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Prorroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prorroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 7 de 71		

contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro. (4) años previsto en este artículo.

Esta misma regla aplicar a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un periodo de un (1) año.

CONTRATO DE TRABAJO POR DURACION DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en el deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

Parágrafo 1. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Art. 46 C.S.T).

ARTÍCULO 16. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD: De conformidad a lo establecido en la ley 2466 del 2025, los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 8 de 71		

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expreso las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendrá derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 17. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores accidentales o transitorios y no verdaderos trabajadores, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la empresa (Artículo 2.2.1.6.4.1 del Decreto 1072 de 2015).

PARAGRAFO: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. (Artículo 2.2.1.6.4.3 del Decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. La jornada de trabajo comienza una vez el Trabajador este en el lugar designado de trabajo, tenga puesta su ropa de trabajo y esté ubicado en su lugar de trabajo. Las horas de entrada y salida de los Trabajadores son las que a continuación se expresan, sin perjuicio de la facultad que tiene el Empleador para hacer modificaciones de acuerdo con los requerimientos de producción, bastándole previo aviso al Trabajador o denominado ius variandi, sin afectar la integridad de los mismos o desmejorar sus condiciones laborales.

TURNOS DE TRABAJO:

Personal administrativo

Personal operativo

Con un (1) día de descanso compensatorio en la semana según la programación estipulada.

PARÁGRAFO 1: El trabajador debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada de iniciación de labores e ingresar diez (10) minutos antes de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 2: Este horario fue establecido previo acuerdo con los trabajadores de la empresa

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 9 de 71		

al momento de su vinculación.

PARÁGRAFO 3: El presente horario podrá ser modificado por la Empresa de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la empresa no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 19. Jornada Máxima Legal: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 10 de 71		

jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas."

ARTÍCULO 20. Jornada Especial: (Art. 161 del C.S.T. modificado por la ley 2466 del 2025)

El empleador y el trabajador pueden acordar turnos temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivo, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. El tiempo de duración del desplazamiento del empleado hacia el sitio de trabajo y las secciones de descanso y alimentación dentro de la jornada diaria de trabajo podrá variar dependiendo de los requerimientos especiales previamente notificados por el empleador y en ningún caso se computarán dentro de la jornada de trabajo. Concepto 328587 3/11/ 2010 del Ministerio de la Protección Social. (Art.167 del C.S. de T)

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 11 de 71		

ARTÍCULO 21. Cuando las naturalezas de las actividades realizadas por la empresa no exijan actividad continua, y se lleve a cabo por turnos de Trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas ó en más de cuarenta y ocho (42) horas semanales de acuerdo a lo que exija la ley.;

ARTÍCULO 22. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo cuando por razón de la naturaleza del trabajo, necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de Trabajadores y en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166, C. S del T)

CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 23. De conformidad a lo establecido en la ley 2466 del 2025, el trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 07:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Artículo 160, C. S del T modificado por la ley 2466 del 2025), lo cual entrara en vigencia a partir del 25 de febrero del 2026.

ARTÍCULO 24. De conformidad a lo establecido en la ley 2466 del 2025, el trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. (Artículo 159 C. S del T).

ARTÍCULO 25. De conformidad a lo establecido en la ley 2466 del 2025 el Trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 162 del C. S del T. sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por ésta. (Artículo 1 del Decreto 13 de 1967 y Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO: El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 17, puede ser elevado por orden del Empleador y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa. (Artículo 163 del C. S del T)

ARTÍCULO 26. No están sujetos a la jornada máxima legal de trabajo, por estar excluidos legalmente, en razón de sus funciones, quienes desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo. Dichos Trabajadores deberán laborar todo el tiempo que fuere necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones sin que haya lugar al reconocimiento y pago de horas extras o suplementarias. (Artículo 162 del C. S del T).

Artículo 27. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR CON RELACIÓN LAS HORAS EXTRAS:

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 12 de 71		

1. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.
2. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.
3. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar".

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley."

ARTÍCULO 28. Límite al Trabajo Suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 29. Tasa y liquidación de otros recargos.

1. El Trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos enunciados se producen de manera exclusiva; es decir, sin acumularlo con ningún otro. (Artículo 24 Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 30. 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 período siguiente. (Artículo 134, ordinal 2o C. S del T)

PARÁGRAFO. El Empleador podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 de 1965.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 13 de 71		

ARTÍCULO 31. El Empleador 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 17 de este Reglamento.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 32. Trabajo dominical y festivos: Los trabajadores tienen derecho a descansar un día a la semana que puede coincidir o no con el día domingo, así mismo deberá descansar los días festivos determinados en el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo; ambos días deberán ser remunerados por el empleador.

1. Todo Trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caiga en el día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes, excepto el 1 de mayo y el 8 de diciembre.

3. 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 5o Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 33. Trabajo dominical excepcional. El Trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el Trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 34. Remuneración en días de descanso obligatorio.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 14 de 71		

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1º. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2º. Para todos los efectos, cuando este reglamento haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3º. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

ARTÍCULO 35. Técnicos. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero tendrán derecho a un descanso compensatorio y su trabajo se remunerará conforme al artículo 22 de este Reglamento.

ARTÍCULO 36. Formas de descanso compensatorio. El descanso semanal compensatorio puede darse en otro día laboral de la semana siguiente, a todo el personal o por turnos.

CAPÍTULO IX AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL

ARTÍCULO 37. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 15 de 71		

Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con debida anticipación, la relación del personal de Trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Artículo 185 C. S del T)

ARTÍCULO 38. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 27 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo el caso de jornada especial prevista en el artículo 11 de este Reglamento. (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 39. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, 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.

CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 40. Los Trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral 1 del C. S del T)

ARTÍCULO 41. La época de las vacaciones debe ser señalada por el Empleador a más tardar dentro del año siguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del Trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. (Artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 42. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C. S del T)

ARTÍCULO 43. Compensación en dinero de las vacaciones: Empleador y Trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del Trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; de manera que el Trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis días hábiles continuos de vacaciones. (Artículo 189 C. S del T, modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de diciembre de 2010)

PARÁGRAFO 1. Cuando el contrato termine sin que el Trabajador hubiera disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador.

PARÁGRAFO 2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 16 de 71		

que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190 C. S del T). (Artículo 2.2.1.2.2.2 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 44. Durante el período de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de 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 conceden.

ARTÍCULO 45. Todo Empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada Trabajador, la fecha en que toma las vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Artículo 5 del Decreto 13 de 1967)

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los Trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. (Parágrafo del artículo 3 de la Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO XI CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 46. Contrato de Aprendizaje. Según lo establece el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTICULO 47. Elementos del contrato de aprendizaje.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 17 de 71		

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1º. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 18 de 71		

Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2°. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 3°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 48. Monetización de la cuota de aprendizaje. Según lo establece el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".

los recursos se destinarán para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

CAPÍTULO XII LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 49. El Empleador concederá a sus Trabajadores los permisos o licencias necesarias para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; 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; para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al Empleador o a su representante.

La concesión de los permisos o licencias antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 19 de 71		

hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. La duración debe ser convenida entre el Empleador y el Trabajador en cada evento, atendiendo al principio de razonabilidad.

En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

2. Licencia por luto: 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, el Trabajador tendrá derecho a una Licencia por Luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Numeral 10 del artículo 57 del C.S. del T adicionado por la Ley 1280 de 2009)

3. Comisiones sindicales inherentes a la organización: En este caso el trabajador deberá dar aviso con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

4. Entierro de compañeros de trabajo: En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación, el permiso se concederá a un número de Trabajadores tal, que no perjudique el funcionamiento de la empresa. Su lapso se contará en horas laborales.

5. Sufragio: El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el Empleador.

6. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: El Trabajador que se desempeñe como jurado de votación, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación. (Inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral).

7. Licencia en estado de embarazo: Se adecua la licencia de maternidad a lo establecido en la ley 2114 del 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones, y de acuerdo a ellos se establece lo siguiente:

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 20 de 71		

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - e) 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. Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.
6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad 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 médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 21 de 71		

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 lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente.

La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma

8. Descanso remunerado en la época de parto: Toda Trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta se extiende para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

9. Licencia de Paternidad: Se adecua la licencia de paternidad a lo establecido en la ley 2114 del 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones, y de acuerdo a ellos se establece lo siguiente:

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad 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.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación.

La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente. Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 22 de 71		

en el presente párrafo. Párrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

10. Licencia parental compartida: Se crea la licencia parental compartida, de acuerdo a lo establecido en la ley 2114 del 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones, y de acuerdo a ellos se establece lo siguiente:

Definición: La licencia parental compartida consiste en que los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se regirá 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 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 primeras 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 aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos 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 la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente. Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, 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 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

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 23 de 71		

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.
 - e) La indicación del día desde el cual empezarán 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. La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público.

11. Licencia parental flexible: Se crea la licencia parental compartida, de acuerdo a lo establecido en la ley 2114 del 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones, y de acuerdo a ellos se establece lo siguiente:

1. De acuerdo a las nuevas disposiciones según lo establecido para la 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 período 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 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.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 24 de 71		

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 registrará 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 párrafo, así como en el párrafo 4° del presente artículo. Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, 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 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de

- a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento. b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y e) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes 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.

12. Licencia para el cuidado de la niñez: De conformidad con la ley 2174 del 2021, se establece esta nueva licencia para el cuidado de los menores de edad, que es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, ¡de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador (a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

Los diagnósticos médicos de enfermedad o condición terminal quedarán sujetos al criterio del médico tratante de la respectiva institución prestadora del servicio de salud, Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el menor de edad. Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de la enfermedad o condición terminal, se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014. Así mismo, el pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador (a) al cual le fue otorgada la licencia.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 25 de 71		

El otorgamiento de la licencia que establece la presente ley a uno de los padres, no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.

Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad, se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el (la) trabajador (a).

El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones. Lo anterior sin perjuicio del otorgamiento y reconocimiento de la licencia de que trata esta ley.

13. Descanso remunerado en caso de aborto. La Trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (Artículo 237 del C.S del T)

14. Descanso remunerado durante la lactancia. La Trabajadora tendrá derecho a dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

15. Para citas médicas de urgencia: El trabajador podrá solicitar permisos para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

16. Para cumplir con obligaciones escolares como acudiente: El trabajador podrá solicitar permisos para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

17. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

PARÁGRAFO 1. En ninguno de los casos los Trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estricto necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso o licencia hubiese sido concedido. De lo contrario el Empleador dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 26 de 71		

PARÁGRAFO 2. La empresa sancionará de acuerdo a la ley y los Reglamentos, las ausencias del Trabajador en las cuales éste no aduzca calamidad doméstica comprobada o cuando el Trabajador no avise dentro de los términos de este procedimiento, o se tome más tiempo del permiso concedido o engañar a la empresa con falsas justificaciones.

ARTÍCULO 50. Procedimientos para otros permisos. Cuando los Trabajadores requieren de permisos o licencias diferentes a las indicadas en el artículo anterior, deberá cumplir el procedimiento que a continuación se indica, según sea el caso:

1. Permisos durante la jornada

- a) El Trabajador solicitará el permiso a su Jefe inmediato verbalmente y mínimo con un día de antelación.
- b) El Jefe inmediato autoriza el permiso de forma verbal, realizando el acuerdo sobre la compensación del tiempo, el cual debe ser del mismo periodo solicitado y en horas distintas de su jornada ordinaria en caso de ser necesario.
- c) El Jefe inmediato enviará un correo al gerente informando el permiso, el tiempo y la forma de compensarlo si es del caso.
- d) El Jefe de Gestión Humana registrará la información en la base de datos del trabajador.

2. Otros permisos o licencias

- a) El Trabajador solicitará el permiso y/o licencia de manera verbal mínimo con ocho (8) días de anticipación ante el Gerente General, indicando la fecha, el motivo y tipo de licencia (remunerada o no remunerada).
- b) La solicitud deberá ser avalada por el Gerente general del Trabajador.
- c) El Gerente General se encargará de estudiar, aprobar o no la solicitud.
- d) El Gerente General enviará la respuesta al Trabajador, en un plazo de cinco (5) días, contados a partir de la fecha de recibo de la solicitud. En la respuesta se deberá indicar si fue aprobada o no, y en caso de ser afirmativa, también se indicará si el permiso será remunerado, no remunerado, con o sin compensación del tiempo. En caso de darse la compensación en tiempo, ésta debe realizarse después del permiso adjudicado y en horas distintas de su jornada ordinaria.
- e) El Gerente General registrará la información en la base de datos del Trabajador.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 27 de 71		

3. Permisos para asistir a citas médicas u odontológicas

- a) El Gerente General autoriza el permiso de forma verbal.
- b) Inmediatamente después de asistir a la cita o a más tardar al día hábil siguiente, el Trabajador entregará al Gerente General el certificado emitido por la E.P.S. en el que conste la fecha y hora de salida de la cita médica u odontológica o aquellas que se deriven de una consulta de este tipo como radiografías, exámenes médicos, evaluaciones, entre otras.
- c) El Gerente General registrará la información en la base de datos del Trabajador.

ARTÍCULO 51. Incapacidades. Cuando el Trabajador presente síntomas de enfermedad deberá:

1. Asistir a la EPS en la que se encuentra afiliado o alguna filial de esta cuando presente alguna dolencia, malestar o enfermedad para que sea atendido.
2. El Trabajador personalmente debe informar inmediatamente al Gerente General sobre la incapacidad, indicando el diagnóstico y el periodo del mismo.
3. El Trabajador debe reportar inmediatamente sobre la incapacidad al Gerente General o a quien corresponda, quienes a su vez procederán a registrar la información en la base de datos del Trabajador.

CAPÍTULO XIII BENEFICIOS ESPECIALES PARA TRABAJADORES

ARTÍCULO 52. Día de descanso remunerado por cada seis meses de trabajo. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

ARTICULO 53. Implementación de ajustes razonables para personas con discapacidad: La empresa deberá implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

ARTICULO 54. La empresa deberá atender con debida diligencia y en la medida de sus

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 28 de 71		

posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

ARTICULO 55. Derecho preferente de reubicación: La empresa deberá otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

CAPITULO XIV TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTICULO 56. Contratación obligatoria de trabajadores con discapacidad y reporte de los mismos: Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

CAPITULO XV DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 57. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, 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 jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 29 de 71		

ARTÍCULO 58. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Parágrafo 10. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

ARTÍCULO 59. Política de desconexión laboral. La empresa contará con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos: a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

ARTÍCULO 60. Quejas y reclamos: Los trabajadores tendrán podrán realzar quejas y reclamos ate el Director de Recursos Humanos o la Gerencia a nombre propio o de manera anónima por el no cumplimiento de las normas sobre desconexión laboral, entregando su queja por escrito, donde se respetara el debido proceso

ARTÍCULO 61. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de -la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XVI

SALARIO MÍNIMO LEGAL, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 62. Formas y Libertad de estipulación.

1. El Empleador y el Trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13-14-16-21 y 340 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes con éstas cuando el Trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 30 de 71		

escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a los parafiscales.

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

ARTÍCULO 63. Se denomina: jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 C. S. del T)

ARTÍCULO 64. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el Trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese. (Artículo 138 numeral 1 C. S.T). También podrá el Empleador efectuar el pago de los salarios en la cuenta bancaria que determine el Trabajador.

ARTÍCULO 65. 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. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para los sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (Artículo 134 C. S del T)

3. PERIODOS DE PAGO: Los salarios se cancelarán quincenalmente, los días 15 y 30 de cada mes, en las instalaciones de la empresa y/o en la cuenta bancaria que autorice el Trabajador.

ARTÍCULO 66. Elementos integrantes. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el Trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio,

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 31 de 71		

porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTÍCULO 67. Pagos que no constituyen salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el Trabajador de parte del Empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan; ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el Empleador cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad, bonos de cumpleaños

ARTÍCULO 68. A los Trabajadores a quienes por motivos del servicio que prestan se les exija determinado número de horas, inferiores a la jornada ordinaria legal de trabajo, se les computará el salario mínimo en proporción a las horas que trabajen.

ARTÍCULO 69. Los reclamos originados en cada periodo de pago, se harán por el interesado dentro de los tres (3) días siguientes al pago correspondiente, sin perjuicio del derecho que le asiste al Trabajador de reclamar dentro de los términos que la ley le señala.

CAPÍTULO XVII REGULACIÓN SOBRE TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 70. Definición de trabajo en casa: El presente capítulo, tiene por objeto regular todo lo relacionado con trabajo en casa, de conformidad con la ley 2088 del 2021

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador 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, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 32 de 71		

ARTÍCULO 71. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. (ley 2191 del 2022).

ARTÍCULO 72. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. 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.

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos, a lo cual la empresa estará atenta.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los trabajadores del deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

ARTÍCULO 73. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.

ARTÍCULO 74. Término del trabajo en casa. 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 una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 33 de 71		

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 o nominador 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 75. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 76. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 77. Sobre los derechos salariales y prestacionales. 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.

A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 34 de 71		

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 1. 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 78. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 79. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

ARTÍCULO 80. Implementación del trabajo en casa. El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

PARÁGRAFO. En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 35 de 71		

ARTÍCULO 81. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. La empresa cuenta con las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la habilitación del trabajo en casa, y en especial dará a conocer a los ciudadanos y usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.

CAPÍTULO XVIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE.

ARTÍCULO 82. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la empresa serán prestados bien por la E.P.S, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general, maternidad o bien por la A.R.L, elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

ARTÍCULO 83. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo al responsable de la Gerencia General y Dirección de Gestión Humana, quienes harán lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 84. El trabajador que solicite atención médica a la EPS al cual se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos establecidos por la empresa:

1. Como justificación para faltar al trabajo solo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la EPS a la cual esté inscrito el trabajador. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expida médicos particulares.

2. Cuando el médico de la EPS a la cual esté inscrito el trabajador, lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a la empresa a más tardar el mismo día o al día

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 36 de 71		

siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.

3. Cuando el trabajador se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con dos (2) días de anticipación a la empresa para que éste conceda el permiso necesario a que haya lugar, y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.

4. El trabajador debe portar permanentemente la tarjeta de afiliación a la ARL, y la cédula de ciudadanía, para tal efecto.

5. En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a los servicios de la EPS, estará obligado a comprobar el tiempo empleado en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió.

ARTÍCULO 85. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreu grafía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.

ARTÍCULO 86. MEDIDAS DE SEGURIDAD OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en especial las que ordene la empresa como los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1443 de 2014 y Decreto 472 del 17 de Marzo de 2015, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015, a fin de prevenir las enfermedades y los riesgos generados por el manejo de los elementos de trabajo o en el desarrollo de las actividades, especialmente para evitar accidentes laborales.

ARTÍCULO 87. El trabajador deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales:

1. El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la empresa en los períodos previamente fijados.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 37 de 71		

2. El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa en caso de enfermedad se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico ocupacional profesional correspondiente.

3. Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, e informar al responsable de la Gerencia General y Dirección de Gestión Humana y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.

4. No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.

5. Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del responsable de la Gerencia General y Dirección de Gestión Humana y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.

7. Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados. (Ley 1335 de 2009).

8. Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.

9. Acatar y cumplir cabalmente con la norma del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que imparta la empresa y la ARL respectiva.

PARÁGRAFO 1: La empresa dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidrantes.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores de la empresa y los terceros que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad.

ARTÍCULO 88. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el responsable del área de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 38 de 71		

para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a los decretos, 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 472 de 2015 y Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 89. RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD: La empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador.

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la empresa de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la entidad sobre el accidente, sin causa justificada.

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 90. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La empresa llevará un control en documento especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, área dentro de las instalaciones y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 91. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La empresa y los trabajadores se someterán a las normas establecidas en el reglamento de seguridad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1443 de 2014 y Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, (SST) de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 92. Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará FALTA GRAVE y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XIX PRESCRIPCIONES DE ORDEN, SUBORDINACIÓN Y LIMITES A LA SUBORDINACIÓN:

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 39 de 71		

ARTÍCULO 93. Los Trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo y clientes.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad y colaboración en orden moral y disciplina de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Empleador para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, de conformidad con el Reglamento de Higiene y Seguridad.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, cambiar labores con otros compañeros.
10. Cuidar la dotación y los elementos de seguridad que se le entregan para uso dentro de la jornada de trabajo.
11. No divulgar a tercero ninguno de los procesos de la empresa como tampoco prestarles servicios a empresas del sector o similares mientras esté vinculado laboralmente.

PARÁGRAFO 1. Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de policía, ni darle órdenes ni suministrarles alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacerles dádivas (artículo 126 del C.S. del T.)

CAPITULO XX ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 94. JERARQUÍA: El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Gerencia general
Directora de Gestión Humana

PARÁGRAFO: De los cargos anteriores, tiene facultado para imponer sanciones disciplinarias la Gerencia General quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 95. LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN: ARTICULO La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo,

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 40 de 71		

tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

CAPÍTULO XXI LABORES PROHIBIDAS PARA LAS MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 96. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

ARTÍCULO 97. La edad mínima de admisión al trabajo de los menores autorizados para trabajar es de quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local, y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

PARÁGRAFO: Excepcionalmente, los niños y niñas mayores de doce (12) y menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, o a falta de estos, del defensor de familia, para desempeñar actividades ligeras remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales. (Artículo 35 de la Ley 1098 de 2006)

ARTÍCULO 98. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal. La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 41 de 71		

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el Empleador y el adolescente;
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del Empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del Trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el Empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El Empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente Trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El Empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

ARTÍCULO 99. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

ARTÍCULO 100. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 101. Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 102. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 103. Garantías especiales para el adolescente indígena autorizado para trabajar. En los procesos laborales en que sea demandante un adolescente indígena será obligatorio

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 42 de 71		

la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo. Igualmente se informará a la Dirección de Etnias del Ministerio del Interior o de la dependencia que haga sus veces.

CAPÍTULO XXII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 104. Son obligaciones especiales del Empleador:

1. Poner a disposición de los Trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los Trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del Trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al Trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo XI de este Reglamento.
7. Dar al Trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación laboral en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, hacerle practicar examen médico de retiro. Se considera 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 la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Conceder a las Trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto.
10. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador este garantizará el acceso del Trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a las entidades de Seguridad Social a todos los Trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente (Artículo 57 del C. S del T). De conformidad con lo preceptuado en el Pacto Colectivo suscrito entre el Empleador y los Trabajadores, se hará entrega de dotaciones a todos los Trabajadores de producción, sin limitaciones del salario.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 43 de 71		

ARTÍCULO 105. Son obligaciones especiales del Trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Los trabajadores de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades (Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015):
 - a. Procurar el cuidado integral de su salud.
 - b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
 - c. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
 - d. Informar oportunamente al empleador o jefe inmediato acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
 - e. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
 - f. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST).
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y 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.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, herramientas y útiles que le hayan sido facilitados y los sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente al Empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o los bienes de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la compañía o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, de conformidad con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. (Artículo 58 del C. S del T)
10. Cuidar y conservar en buen estado la dotación y los implementos de seguridad industrial.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las obligaciones especiales enunciadas se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 44 de 71		

CAPÍTULO XXIV PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 106. Se prohíbe al Empleador:

1. Obligar en cualquier forma a los Trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.
 2. Exigir o aceptar dinero del Trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 3. Limitar o presionar en cualquier forma a los Trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 4. Imponer a los Trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 5. Hacer o permitir todo género de rifas, natilleras, ventas, colectas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
 6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal séptimo 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.
 7. 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 como cuando se compruebe que el Empleador en forma legal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los Trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 8. Despedir sin justa causa comprobada a los Trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los Trabajadores o que ofenda su dignidad. (Artículo 59 del C. S del T)
 10. Descuentos prohibidos al Empleador. Artículo 18 de la Ley 1429 de diciembre de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo. El Empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el Trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del Trabajador para con el Empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
- Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del Trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 45 de 71		

PARÁGRAFO 1. El Empleador queda obligado a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus Trabajadores que se ajusten a la ley, y si incumple, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al Trabajador o al beneficiario del descuento.

PARÁGRAFO 2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.

11. Prestamos: El Empleador y el Trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda (Artículo 19 de la Ley 1429 de diciembre de 2010 que modificó el artículo 151 del C. S del T). Cuando pese a existir el acuerdo, el Empleador modifique las condiciones pactadas, el Trabajador podrá acudir ante el Inspector de Trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones

ARTÍCULO 107. Se prohíbe a los Trabajadores:

1. Sustraer o ayudar a sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los lugares de trabajo o conducir vehículos de la empresa en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que la empresa considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de la empresa cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la empresa.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 46 de 71		

contratado.

8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

9. Demorar, retardar u omitir la entrega de dineros, títulos valores, comprobantes de pago, consignaciones y cualquier otro documento o elemento que haya recibido en nombre de la empresa.

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, edificios o salas de trabajo.

11. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Empresa, así como insertar publicaciones en las carteleras y correos electrónicos de la Empresa sin previa autorización.

12. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe.

13. No regresar al trabajo una vez termina la acción del permiso otorgado para consulta en el médico.

14. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relaciones con la organización, los sistemas y procedimientos de la Empresa y/o de sus contratistas, clientes y/o proveedores.

15. No elaborar los registros de actividades, o hacerlos incorrectamente.

16. No elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.

17. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.

18. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.

19. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.

20. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores y/o compañeros de trabajo, a contratistas, proveedores y/o visitantes.

21. Usar los teléfonos sin autorización para llamadas nacionales o internacionales.

22. Dañar el material, equipo o mercancías por descuido y negligencia.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 47 de 71		

23. Incurrir en descuidos que ocasionen gastos o perjuicios a la Empresa.
24. Solicitar a las personas a su cargo, a compañeros de trabajo, contratistas, clientes y/o proveedores, préstamos en dinero o en especie.
25. Perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
27. Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
26. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido, o por no solicitar información.
27. Disminuir el trabajo intencionalmente o aconsejar o instigar a otros para lo logren.
28. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajo con su intervención o conocida en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
29. Usar medios de distracción durante la jornada laboral, tales como: radios, revistas, libros, juegos, internet, chats, no relacionados con el cumplimiento de sus funciones
30. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la Empresa le haya ordenado o para lo cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la empresa.
31. No dar informes o datos falsos o inexactos. Hacer que le anoten tiempo perdido o no trabajado.
32. Anotar trabajo no realizado o trabajo extra no laborado.
33. Permitir o tolerar que el personal viole las normas establecidas con respecto a la entrada o salida de mercancías, productos o equipos.
34. El deficiente rendimiento promedio en las labores análogas cuando no se corrijan en un plazo razonable.
35. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
36. Instigar, discutir o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Empresa.
37. Faltar contra la moral o las buenas costumbres.
38. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares.
39. Portar documentos de identificación de otros o hacerles enmiendas.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 48 de 71		

40. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, para conseguir beneficios a su favor y/o de terceros, o para perjudicar a otros.
41. Consumir alimentos en sitios o en horarios no autorizados.
42. Hacer mal uso de los sanitarios, lockers y/o sitios de descanso
43. Tratar mal a los celadores o porteros y/o desacatar sus instrucciones.
44. Suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, exigir que se declaren suspensiones o se mantengan, participe o no en ellas, a excepción de la huelga legalmente declarada.
45. Salir de las dependencias de la Empresa o el lugar de trabajo sin autorización, durante las horas de trabajo.
46. Abandonar el trabajo antes de la terminación del turno, a menos que se tenga previa autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces
47. Participar en rifas, ventas y/o juegos de azar, dentro de las dependencias de la compañía.
48. Hacer negocios como cambio de cheques, ventas, préstamos u organizar "Natilleras" sin expresa y previa autorización.
49. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Empresa, sus trabajadores o sus servicios.
51. Dormir, comer y/o jugar durante las horas de trabajo.
52. Quedarse circulando dentro de la Empresa después de terminar sus labores diarias cuando el cargo del trabajador no es de confianza y manejo, salvo autorización del jefe inmediato.
53. Vender, cambiar o regalar vestuario, elementos, productos o equipos que le suministre la Empresa.
54. Iniciar sus labores sin el respectivo uniforme y sin el uso completo de los elementos de protección y seguridad, cuando éstos son requeridos.
55. Hacer reuniones en locales o dependencias de la Empresa sin previa autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces.
56. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, o portar afiches o carteleros no ordenados o autorizados por la Empresa dentro de las instalaciones.
57. Fijar papeles, carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleros asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización.
58. Fumar en las instalaciones de la Empresa y/o en algún vehículo de la Empresa
59. Incumplir con las normas de seguridad personal y seguridad y salud en el trabajo.
60. Realizar el trabajo sin utilizar de manera adecuada y en su totalidad, los implementos de

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 49 de 71		

seguridad.

61. Iniciar o participar en juegos de manos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera el sitio de trabajo y/o las instalaciones de la Empresa

62. Robar, hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de la Empresa, de los compañeros, de los proveedores, clientes, contratistas, visitantes o socios de la Empresa.

63. Expedir certificados o constancias sin previa autorización; así como elaborar cartas o comunicaciones utilizando el nombre de la Empresa sin previa autorización

64. No portar permanentemente el carné o el documento de identificación suministrado por la Empresa, o no presentarlo en las ocasiones exigidas.

65. Violar sistemas, instrucciones o normas de seguridad industrial; no concurrir a las prácticas de entrenamiento tendientes a evitar accidentes de trabajo, o no usar permanentemente los elementos de protección personal.

66. No avisar oportunamente a la empresa cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la E.P.S., por la A.R.L. a la a la cual está afiliado para los riesgos del sistema de Seguridad Social Integral.

67. Hacer trabajos dentro de la empresa en beneficio propio o de terceros, distintos a las labores propias o asignadas por la Empresa.

68. Elaborar productos, materias primas y/o bienes iguales, similares o conexos a los que la Empresa utiliza, comercializa, produce y/o vende, ya sea para obtener o no provecho

69. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores, o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en cantidad, calidad y tiempo fijados por la Empresa.

70. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o vehículo, maquinaria, equipo, instrumentos, elementos o materiales de la empresa.

71. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en la labor, si es del caso.

72. Operar maquinarias, equipos o vehículos para trabajos que no estén en capacidad de realizar, por el estado en que se encuentren o por el tipo de trabajo.

73. Guardar, utilizar o permitan que otros guarden o utilicen dentro de la Empresa y en cualquier cantidad, bebidas embriagantes, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otra sustancia o producto semejante, siempre que no sean del giro normal de su labor.

74. Amenazar, agredir, injuriar, calumniar, maltratar, difamar, calificar con apodos, palabras des obligantes o actos semejantes, en forma verbal o escrita o en cualquier forma, a superiores, a contratistas, a compañeros de trabajo, a proveedores y/o visitantes

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 50 de 71		

75. Suministrar a la Empresa al inicio de la relación laboral o en cualquier momento de la vigencia del contrato de trabajo, información y/o documentos falsos, errados y/o que no coincidan totalmente con la verdad,

76. Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a la actividad encomendada, o manejar vehículos de la Empresa sin licencia o con documentos vencidos, así como utilizarlos sin observancia total de las exigencias de las autoridades de tránsito

77. Utilizar maquinarias, equipos o herramientas para trabajos que no sean encomendados por la Empresa.

78. Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la Empresa donde por razones especiales, esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito, o salir de la empresa con paquetes, bolsas y objetos semejantes, a menos que el trabajador haga ver su contenido al representante de la empresa, o al empleado designado que haga sus veces.

79. No guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por la empresa, o sin las debidas seguridades.

80. Usar equipos de cómputo o cualquier otro medio que no hayan sido previamente asignados, así como trabajar o usar software y/o programas diferentes a los que la Empresa tenga instalados.

81. Utilizar el celular o computadores durante la jornada laboral para asuntos personales.

82. Usar el Internet para cosas diferentes a las relacionadas directamente con el trabajo, así como utilizar claves de acceso de terceros.

Las demás que resulten del contrato de trabajo, manual de convivencia, políticas de la compañía, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la empresa.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las Prohibiciones enunciadas, se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

CAPITULO XXIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 108. El Empleador no puede imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en el Código Sustantivo del Trabajo, o en el Contrato de Trabajo. (Artículo 114 del C. S del T.)

PARÁGRAFO: De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, (emitida por

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 51 de 71		

la Corte Constitucional), a los trabajadores se les dio conocimiento y participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones disciplinarias, así como su procedimiento sancionatorio:

ARTÍCULO 109. Se establecen entre otras, las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo
2. Faltas de trabajo total, parcial ó de 1 día injustificadas.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.	
3. Presentar documentos falsos o inexactos al momento de vincularse a la empresa o en cualquier otro trámite.	Terminación del contrato de trabajo.		
4. Salir de las dependencias de la empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.
5. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato o durante la jornada de trabajo	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
6. Suspender o cambiar de turno sin autorización.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo
7. Practicar juegos de manos dentro de las dependencias de la empresa, o en el desempeño de las funciones.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
8. No atender oportuna, cortes y eficientemente a los clientes, tratarlo mal o en forma descuidada.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo
9. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la empresa.	Terminación del contrato de trabajo		
10. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
11. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, instalaciones de clientes y otros lugares que tengan relación directa con la empresa.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo	
12. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días
13. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días
14. Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos en que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de la empresa.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo
15. Omitir, manipular o consignar datos inexactos en los informes con intención, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud con intención de cometer la omisión o acción.	Terminación del contrato de trabajo.		
16. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
17. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con normas de Seguridad Industrial	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo
18. Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento o algún tipo de efecto alucinógeno. Para ello la empresa lo sustentará por medio de testigos.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación del contrato de trabajo	
19. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo a otros.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días
20. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la empresa, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación del contrato de trabajo	
21. Reincidir en errores en la elaboración de facturas, recibos o pagos, hasta por la tercera vez en un periodo máximo de seis meses, aun en el caso de no haber causado perjuicio económico a la empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
22. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, rumores o chismes sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
23. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Suspensión hasta por 3 días.	Terminación del contrato de	

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 52 de 71		

		trabajo	
24. Entrar a sitios prohibidos por la empresa sin autorización.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
26. No portar los elementos de protección personal como: guantes, tapabocas, tapa oídos etc. Siempre y cuando no se cause perjuicio o se ponga en riesgo la operación, la vida propia y la de los compañeros de trabajo, porque la consecuencia en este tipo de eventos es terminación del contrato de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
27. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la empresa o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por la empresa en memorandos, circulares o medios análogos, siempre y cuando no se cause perjuicio a la operación o proceso.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
28. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que incurran en gastos o perjuicios a la empresa.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato.
29. Sacar de las dependencias, sin autorización escrita objetos de la empresa o de los empleados.	Terminación del contrato de trabajo		
30. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo	
31. Dormirse en horas de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación del contrato.	
32. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación del contrato.	
33. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Suspensión hasta por 7 días,	Terminación del contrato de trabajo	
34. Descuadrarse en la caja.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo
35. Pedir mercancía a un establecimiento o a un proveedor sin previa autorización escrita.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo	
36. Entregar mercancía sin permiso, remisión o factura a terceros.	Terminación del contrato de trabajo		
37. Otorgar créditos a los clientes sin previo proceso de aprobación.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo	
38. No usar el uniforme en forma indicada, ordenada y limpia.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
39. No utilizar el teléfono de acuerdo a la labor desempeñada.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
40. No reportar inmediatamente las incapacidades de acuerdo al procedimiento y plazo establecidos en el reglamento interno de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
41. Reingresar nuevamente a la empresa después de haber terminado la jornada laboral excepto permiso del jefe inmediato.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
42. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la misma quincena respectiva (1 - 15 y del 16 al 30) de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
43. Utilizar la red de internet dispuesta para la empresa tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño en su cargo o darle cualquier uso inmorales.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
44. Ingresar CD u otros dispositivos para compartir o gravar información perteneciente a la compañía con fines diferentes al ejercicio de la labor.	Terminación del contrato de trabajo		
45. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.	Terminación del contrato de trabajo		
46. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la empresa o desviar la clientela de la empresa hacia competidores de esta.	Terminación del contrato de trabajo		
47. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos	Terminación del contrato de trabajo		

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 53 de 71		

en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa.			
48. No utilizar el teléfono celular de acuerdo a la labor desempeñada.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
49. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
50. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la empresa.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo.	
51. El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.	
52. Utilización de los recaudos de cartera para sufragar cualquier tipo de gasto.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo	
53. El trabajador será responsable de todos los daños y perjuicios que para la empresa se deriven como consecuencia del incumplimiento doloso o culposo de dicha obligación.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo	
54. No controlar permanentemente el inventario de la mercancía presentando reiteradamente faltantes.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
55. Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo	
56. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones extralaborales en las instalaciones de la empresa sin la debida autorización del Jefe.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
57. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, edificios o salas de trabajo.	Terminación del contrato de trabajo		
58. Utilizar información confidencial o que no esté autorizada por la empresa, en beneficio propio o de terceros.	Terminación del contrato de trabajo.		
59. No dar aviso oportuno a la empresa en los casos de faltas al trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
60. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.	Terminación del contrato de trabajo		
61. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
62. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, documentos como promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de falsedad.	Terminación del contrato de trabajo.		
63. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la empresa, o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo.	
64. Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita de Gerencia.	Suspensión hasta por tres días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
65. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.	Terminación del contrato laboral.		
66. Dar mala atención a los usuarios: Ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarse deliberadamente a un servicio.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo.	
67. Utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
68. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes y entre los compañeros de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
69. Tramitar documentos que presenten errores en la facturación o que no hayan cancelado efectivamente los anticipos requeridos.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
70. Incumplir las políticas definidas por la empresa en el manual de políticas y procedimientos de la compañía.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
71. No devolver la mercancía entregada en consignación o demostración dentro del plazo estipulado por la empresa para ello.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
72. No dar respuesta en la fecha estipulada para ellos a los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 54 de 71		

73. La no utilización correcta de los implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
74. El trabajador tiene y asume la obligación de guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tenga acceso durante la vigencia del presente contrato.	Terminación del contrato de trabajo.		

RESPONSABILIDAD EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO, AMBIENTE Y CALIDAD.			
20. No conocer ni tener clara la política de seguridad y salud del trabajo.	Llamada de atención escrita.		
21. No suministrar información completa y veraz sobre su estado de salud.	Llamada de atención escrita.		
22. No reportar las condiciones y actos inseguros o subestándar.	Llamada de atención escrita.		
23. No reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente, ni informar al responsable del SG-SST acerca de los peligros y riesgos latentes.	Llamada de atención escrita.		
24. No cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en la empresa.	Llamada de atención escrita.		
25. No mantener su puesto de trabajo en condiciones de orden y aseo.	Llamada de atención escrita.		

ARTÍCULO 110. El trabajador sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical, más cualquier auxilio adicional de transporte ofrecido por la empresa.

ARTÍCULO 111. Sanciones disciplinarias. Constituyen sanciones aplicables a las faltas enunciadas en este capítulo, las siguientes:

1. Llamado de atención verbal.
2. Llamado de atención escrito.
3. Suspensión del trabajo hasta por tres días.
4. Suspensión del trabajo hasta por siete días.

ARTÍCULO 112. Caducidad. Las sanciones disciplinarias caducan al año siguiente, contado a partir del día siguiente a la fecha de ocurrencia de la primera falta.

CAPITULO XXV PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 113. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe,

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 55 de 71		

imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. La empresa debe emitir comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora con indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
1. Se debe dar traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso, comunicación que se deberá hacer por el medio más expedito, serán válidas las comunicaciones electrónicas siempre y cuando se trate de u correo personal del trabajador no uno asignado por la empresa.
2. El trabajador puede manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias dentro de los 5 días siguientes a recibir la notificación.
3. Se levantará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
4. La empresa se pronunciará estableciendo cual es la decisión definitiva la cual deberá estar debidamente motivada.
5. En caso de sanción, la misma deberá ser proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
6. El trabajador podrá apelar la sanción impuesta, en cuyo caso la Gerencia General y la Dirección de Gestión Humana revisarán los hechos y la sanción aplicada, para confirmarla o revocarla..

PARAGRAFO 1: Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos, los descargos y de la decisión de la Gerencia General de imponer o no, la sanción respectiva.

PARÁGRAFO 2: El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 56 de 71		

PARAGRAFO 3: La empresa con el fin de asegurar que tanto sus objetivos organizacionales como su misión y visión sean alcanzados y facultada por el poder subordinante que le confiere la Ley, ha considerado que todo evento realizado por un trabajador que afecte sus intereses, la de sus bienes, imagen, reputación, sus empleados, clientes y distribuidores, etc. debe ser comunicado inmediatamente a la misma.

El incumplimiento por parte del trabajador de los deberes, obligaciones y prohibiciones que le imponen las leyes, normas y procedimientos de la empresa el contrato individual de trabajo, reglamento interno de trabajo, código de buen gobierno, código de conducta y ética, normas y procedimientos que rigen los procesos y subprocesos, serán objeto si se falta a ellos, de un procedimiento disciplinario.

PARAGRAFO 4: Es importante observar que el proceso disciplinario tiene por finalidad clarificar los hechos y circunstancias que rodearon dicho incumplimiento para efectos de determinar responsabilidades o no, garantizando el derecho de defensa del posible responsable o trabajador vinculado a un proceso disciplinario. En caso necesario la empresa está autorizada para citar nuevamente al inculcado para que aclare o amplíe sus informaciones o descargos.

ARTICULO 114. Todo procedimiento disciplinario podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

CAPITULO XXVI TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 115. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del Trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el Trabajador fuera del servicio, en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en lugar de Trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al Trabajador de acuerdo el Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 57 de 71		

calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.

7. La detención preventiva del Trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el Trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del Trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del Trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del Trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del Trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al Trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Por parte del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el Trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzca al Trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el Trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al Trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos el Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 58 de 71		

la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 116. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del Empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del Trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

1. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará conforme la ley lo establezca.

CAPITULO XXVII NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL

ARTICULO 117. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un Empleado o Trabajador por parte de un Empleador, un Empleador o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 118. Campo de aplicación. El acoso laboral sólo puede predicarse respecto de aquellas personas con las cuales el Empleador tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no puede predicarse respecto de Trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes o clientes de la empresa.

ARTÍCULO 119. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

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 una relación de trabajo de tipo laboral.

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

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 59 de 71		

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

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a 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.

7.. Desconocimiento a la desconexión laboral Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Parágrafo 10. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 120. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 60 de 71		

encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás Trabajadores o empleados;

11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral denunciado.

ARTÍCULO 121. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma;

5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

6. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los Reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTICULO 122. Conductas Atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior.

2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 61 de 71		

consecuencias.

4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
7. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 123. Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta;
2. Cuando exista concurrencia de causales;
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 124. Sujetos.

1. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- b) La persona natural que se desempeñe como Trabajador.

2. Pueden ser sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- a) Los Trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- b) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

3. Pueden ser sujetos partícipes del acoso laboral:

- a) La persona natural que como Empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- b) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 62 de 71		

ARTÍCULO 125. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al Empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

ARTÍCULO 126. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

ARTÍCULO 127. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta grave.
2. Con terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del Trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del C.S. del T.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el Empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del Empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al Trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los Empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del Trabajador.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 63 de 71		

ARTÍCULO 128. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios descritos en el presente Reglamento, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Parágrafo. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 129. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

ARTÍCULO 130. Caducidad: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas enunciadas en este Reglamento.

ARTÍCULO 131. Procedimiento sancionatorio. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La persona que se considere afectada por una conducta de acoso laboral, deberá informar de inmediato, a su elección, al superior jerárquico, o al Gerente General o a la persona que este designe para tales efectos, sobre los hechos constitutivos de acoso laboral.

2. La denuncia, que tendrá tratamiento confidencial, podrá interponerse por escrito ante el superior inmediato, quien deberá trasladarla de la empresa. Si su reclamo no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

3. El denunciante deberá acreditar alguna prueba verosímil de la situación, siempre y

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 64 de 71		

cuando sea posible.

4. El Gerente llamará a descargos a la persona acusada, e igualmente oír al denunciante en los casos en que sea necesario, con el fin de que éste amplíe su versión de los hechos.

5. Con posterioridad a los procedimientos antes indicados, el Empleador decidirá si impone una sanción disciplinaria, y cuál de las dispuestas en este Reglamento.

Parágrafo. En todo caso, el Empleador propenderá por implementar medidas efectivas de prevención del acoso laboral, y en tal sentido e independientemente de la decisión que tome, facilitará instancias de conciliación frente a los casos planteados, de los cuales dará traslado confidencial al Comité de Convivencia Laboral, para que éste determine planes de acción orientados a que esta situación no se vuelva a presentar.

ARTÍCULO 132. Medidas preventivas de Acoso Laboral. Las siguientes, son las medidas preventivas y correctivas que el Empleador, ha decidido poner en vigencia para prevenir y corregir un eventual acoso laboral en la empresa, bajo sus diferentes modalidades:

1. Reunión informativa donde se explicará la Ley 1010 de 2006 a los supervisores, jefes de producción, encargados de área, jefes de seguridad y salud en el Trabajo y representantes de los Trabajadores en el Pacto Colectivo de la empresa.

2. A los Trabajadores y empleados que ingresen por primera vez a la empresa se les hará conocer y se les explicará la Ley 1010 de 2006 en la etapa de inducción.

3. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los Trabajadores y un representante del Empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". De conformidad con la Resolución 652 y 1356 de 2012 (Emitida por el Ministerio de Trabajo), la empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por dos (2) miembros, un (1) representante del empleador y uno (1) de los trabajadores. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

La empresa designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 65 de 71		

- 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 circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.
- 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.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- h) Este comité se reunirá por lo menos 4 veces al año, y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
- i) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, 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 convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- j) Si como resultado de la actuación del comité, este 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.
- k) 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.
4. Dentro de las relaciones laborales cada que un Trabajador o directivo que se dirija a su superior, subalterno o compañero de trabajo, lo hará por su nombre
5. Toda observación relacionada con el desempeño laboral, se realizará en privado, bien sea en forma verbal o escrita.
6. Toda alusión a la vida privada de los Trabajadores no podrá ser ventilada en público, por ninguna persona que por cualquier motivo conozca de ella.
7. El Empleador, realizará un diagnostico cada año del clima laboral, con el objeto de

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 66 de 71		

implementar correctivos y evitar posibles conductas que eventualmente pudieran constituir acoso laboral.

8. El Empleador generará espacios de discusión y sensibilización sobre aquellos asuntos que afecten o puedan afectar el ambiente laboral y la estabilidad emocional de sus empleados.

CAPITULO XXVIII ACOSO SEXUAL

ARTICULO 133. Atendiendo a lo establecido en la ley 2365 de 2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" y especialmente las obligaciones contenidas en el artículo 11 de la misma, la empresa manifiesta su compromiso con la prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

ARTICULO 134. POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL: La empresa esta comprometida con la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Nuestra política es la siguiente:

"La empresa no tolerara ninguna conducta de acoso sexual en el ámbito laboral de la empresa, extendido esta política a asociados y prestadores de servicios y contratistas, y protegerá en todo caso a las víctimas, procurando el debido proceso, e investigando a fondo cada una de las situación denunciadas en un clima de confidencialidad y respeto por las partes involucradas."

La empresa establecerá canales de denuncia sobre asuntos relacionados con acoso sexual en el ámbito laboral, guardando reserva sobre las situaciones denunciadas.

Se comunicará a la organización sobre las conductas que pueden constituir acoso sexual y cuales son los canales para realizar las denuncias, sin embargo como se trata de una definición subjetivo no podemos establecer cuales no construyen conductas de acoso sexual, entendido este como el comportamiento sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada, producido en el ámbito laboral, utilizando una situación de superioridad o compañerismo y que repercute a nivel laboral en un entorno intimidatorio o humillante.

ARTICULO 135. PROCEDIMIENTO: Las denuncias que se presenten serán recibidas por el Gerente General de la empresa, y si el Gerente esta involucrado en una situación de acoso, la denuncia sería recibido por el Coordinador de Gestión humana.

A cada denuncia se le dará el tratamiento diferente, depende de la situación, pero quien recibe la denuncia deberá escuchar en versión libre a ambas partes y demás testigos que puedan conocer el hecho, garantizando que estas denuncias se realicen de manera separada y asegurando en todo caso la confidencialidad para no revictimizar a la víctima.

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 67 de 71		

En caso de ser necesario se contratará la intervención de un profesional especializado en el área.

la empresa garantizara los derechos de las víctimas, y establecerá mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia e implementara las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

En caso de que se detecte que la situación se generó, la empresa podrá proceder a terminación del contrato de trabajo con justa causa, e informara a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación indicando los canales adecuados, para denunciar la conducta que considere pertinente o la conducta establecida en el artículo 210-A del Código Penal Colombino que establece:

“Acoso sexual: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Y además la empresa remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad, o tomara las medidas para que ninguna persona de la organización realice actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

La empresa publicara semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles.

Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas por la empresa, al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

CAPITULO XXIX

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTICULO 136. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO: (Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2466 del 2025).

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

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 68 de 71		

forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

2. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
3. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
4. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
6. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".

ARTÍCULO 137. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son e espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 69 de 71		

obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

CAPITULO XXX RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 138. Los reclamos de los Trabajadores se harán en primera instancia ante el Jefe inmediato y en segunda instancia ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente o un representante suyo, quien oír y resolverá en justicia y equidad.

CAPITULO XXXI DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 139. Se entiende que este Reglamento hace parte de los contratos de trabajo que celebre la empresa, independiente de la modalidad utilizada.

ARTÍCULO 140. A todas las personas que presten sus servicios a la empresa bajo la modalidad de contrato de trabajo, al inicio de la relación laboral, se le dará a conocer el presente Reglamento.

ARTÍCULO 141. Publicación del Reglamento: El presente Reglamento se publicará en cartelera, en caracteres legibles, en la oficina principal de la empresa, y se fijará una copia, en otro sitio distinto de la misma oficina. Además, se fijará una copia en cada uno de los lugares o sedes de trabajo separadas de la oficina principal. Y en la misma fecha en que se publique, se informará a los Trabajadores, mediante circular interna, el contenido de dicho Reglamento. (Artículo 17 de la Ley 1429).

Los Trabajadores, podrán solicitar **A MOVER CRAGA SAS**, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el evento en que se hubieren formulado solicitudes de ajustes y no hubiere acuerdo entre los Trabajadores de **A MOVER CRAGA SAS**, el inspector del trabajo adelantará la

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 70 de 71		

investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará a **A MOVER CRAGA SAS**, realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales **A MOVER CRAGA SAS**, Realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 142. Vigencia del Reglamento. El presente Reglamento entrará a regir a partir de la publicación efectuada en la forma prescrita en el artículo anterior. Desde la fecha que entre en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

ARTÍCULO 143. Cláusulas ineficaces: No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que contravengan las disposiciones establecidas por las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, las cuales prevalecerán sobre las disposiciones del presente Reglamento, ni tampoco producirán ningún efecto, las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del Trabajador en relación con lo establecido en las leyes y contratos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al Trabajador.

ARTÍCULO 144. Se incluye en este Reglamento a la normatividad y las disposiciones y prestaciones adicionales que la empresa entrega a los Trabajadores de acuerdo con el Pacto Colectivo suscrito entre las partes.

CIRCULAR

Se pone a disposición de los trabajadores, por espacio de 15 días hábiles el reglamento interno de trabajo de la empresa **A MOVER CRAGA SAS**, para que de ser procedente conforme al artículo 17 de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, se pronuncien frente a los artículos del reglamento que lleguen a contravenir los artículos 106, 108, 111,112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, y realizar así de mutuo acuerdo con el empleador los ajustes pertinentes.

Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador cargara el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo)

Código: GG-R-002	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO A MOVER CARGA S.A.S.	 A MOVER CARGA
Versión: 2		
Fecha: 04/12/2025		
Página: 71 de 71		

De conformidad con lo anterior, se procede a la publicación del reglamento interno de trabajo de la empresa **A MOVER CRAGA SAS**, el cual entra en vigencia desde este momento.

Fecha: 04/12/2025

Dirección: Calle 119#14a-25 oficina 105

Ciudad: Bogotá D.C.

Representante legal: Mildred Rodríguez López



MILDRED RODRIGUEZ LOPEZ.
Gerente General / Representante Legal

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Directora HSEQ	Gerente General	Gerente General

Control de cambios		
Versión	Cambio	Fecha de aprobación
2	Creación del documento	04/12/2024