

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
OPL CARGA S.A.S.
NIT. 900.068.426-1

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

ART. 1. - OPL CARGA S.A.S. con domicilio principal en el Kilómetro 2.176 Anillo Vial, Vía Floridablanca-Girón, Ecoparque Empresarial Natura, Torre 2 Oficina 803, se rige por este Reglamento Interno de Trabajo, el cual hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

PAR. 1º. - OPL CARGA S.A.S. tiene como oficina principal las instalaciones situadas en la sede del municipio de Floridablanca, Santander, y las disposiciones del presente Reglamento serán aplicables a todos los trabajadores vinculados en cualquiera de sus agencias o sedes a nivel nacional.

PAR. 2º. - El presente Reglamento Interno de Trabajo debe ser conocido y cumplido por todos los trabajadores de **OPL CARGA S.A.S.**, por lo tanto, se publicará en los términos que defina la Ley y podrá ser modificado en cualquier momento cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del Reglamento Interno de Trabajo serán puestas en conocimiento de los trabajadores.

PAR. 3º. - En virtud de la Política de Uso de Lenguaje Neutro e Inclusivo, en el presente documento, el uso de los sustantivos masculinos o femeninos genéricos se entiende que incluye en su referencia, en condiciones de plena igualdad y equidad, a hombres y mujeres sin distinción de orientación sexual o identidades diversas o de género. Por esta razón, siguiendo las recomendaciones de la Real Academia Española (RAE) en materia de uso del lenguaje inclusivo y acudiendo a la metodología de la Corte Constitucional en la sentencia T-344 de 2020, en este documento se prescindirá de la doble mención del género.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

ART. 2. - Toda persona aspirante a ser vinculada laboralmente a **OPL CARGA S.A.S.**, enviará por correo electrónico y/o por cualquier medio los documentos que se indican a continuación, los cuales podrán ser corroborados por **OPL CARGA S.A.S.** con el fin de validar su veracidad:

- a) Hoja de vida en formato minerva o formato personalizado.
- b) Copia del documento de identificación.
- c) Certificado de los tres (3) últimos empleadores, con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada (si aplica).
- d) Copia del acta de grado o diplomas y certificados que acrediten los estudios realizados y su idoneidad para la ejecución del cargo.
- e) Copia de la tarjeta profesional (si aplica).
- f) Historia laboral (si aplica).

Si **OPL CARGA S.A.S.** considera al aspirante como posible candidato podrá:

- a) Efectuar pruebas psicotécnicas y prueba de polígrafo dependiendo al cargo al cual aspira.
- b) Obtener datos ante las autoridades policiales, fiscales y/o disciplinarios con el propósito de conocer antecedentes penales.
- c) Efectuar visitas domiciliarias con el fin de conocer su modus vivendi (entrevista a los familiares más cercanos), tomar fotografías, etc.
- d) Realizar los exámenes médicos y de laboratorio necesarios para evitar la exposición a riesgos inherentes al puesto que vaya a desempeñar.

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del defensor de la familia.

PAR. 1º. - Todos los trabajadores de **OPL CARGA S.A.S.**, tienen la obligación de actualizar sus datos de contacto por lo menos una vez al año, o de forma inmediata en el caso que sean modificados por cambio de domicilio.

PAR. 2º. - **OPL CARGA S.A.S.** podrá solicitar además de los documentos mencionados, todos aquéllos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, respetando las disposiciones legales, en especial, las que regulan la protección y el tratamiento de datos personales.

PAR. 3º. - El aspirante deberá cumplir además con el proceso de selección el cual comprende, entre otros, entrevistas, exámenes de aptitud y de conocimientos, exámenes médicos y de laboratorio, etc.

PERIODO DE PRUEBA

ART. 3. - Una vez admitido el aspirante, **OPL CARGA S.A.S.** podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **OPL CARGA S.A.S.**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4. - El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 5. - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 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 meses.

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

En caso de no pactarse de manera expresa el periodo de prueba en un contrato de trabajo que suscriba **OPL CARGA S.A.S.** se entenderá que éste será el máximo legal previsto para cada modalidad contractual.

Todos los contratos de trabajo que suscriba **OPL CARGA S.A.S.** tienen periodo de prueba.

ART. 6. - Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin que sea necesario de parte de quien termina el contrato manifestar a la otra parte los motivos de tal decisión. El período de prueba tiene por objeto, por parte de **OPL CARGA S.A.S.**, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones del trabajo. Si expirado el período de prueba, el trabajador continúa al servicio de **OPL CARGA S.A.S.**, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo y este Reglamento de Trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

PAR. - Queda establecido que, si **OPL CARGA S.A.S.** termina un contrato de trabajo durante el período de prueba pactado y no manifiesta al trabajador la razón de dicha terminación, se entenderá que tal terminación obedece a que el citado trabajador no reúne las condiciones, aptitudes y perfiles del respectivo cargo.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 7. - Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **OPL CARGA S.A.S.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en día descanso obligatorio y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ART. 8. - Los contratos de aprendizaje que suscriba **OPL CARGA S.A.S.** se ajustarán íntegramente a las disposiciones legales vigentes que les sean aplicables.

PAR. - El presente Reglamento regirá dichos contratos conforme a la definición de subordinación establecida en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, así como a los alcances y condiciones previstos en la citada disposición.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ART. 9. - La jornada de trabajo será la máxima laboral semanal de origen legal siguiendo la reducción gradual introducida por la Ley 2101 de 2021, salvo las excepciones que **OPL CARGA S.A.S.** convenga particularmente con algún o algunos de sus trabajadores. La jornada podrá ser distribuida por **OPL CARGA S.A.S.** según sus necesidades en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso:

a) Personal Administrativo:

- Lunes a jueves: de 08:00 a.m. a 12:30 p.m. y de 1:30 p.m. a 6:00 p.m., con 1 hora de intermedio de descanso.

- Viernes: de 08:00 a.m. a 12:30 p.m. y de 1:30 p.m. a 5:00 p.m., con 1 hora de intermedio de descanso.

b) Personal de Agencias, In House y Control De Operaciones:

- Lunes a viernes: de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., con 2 horas de intermedio de descanso.
- Sábados: de 8:00 a.m. a 12:00 p.m.

c) Personal de Habilitación:

○ Turno 1:

- Lunes a viernes: de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., con 1 hora de intermedio de descanso de 12:00 p.m. a 1:00 p.m.
- Sábados: de 8:00 a.m. a 12:00 p.m.

○ Turno 2:

- Lunes a viernes: de 08:00 a.m. a 05:00 p.m., con 1 hora de intermedio de descanso de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.
- Sábados: de 12:00 p.m. a 04:00 p.m.

d) Personal de Áreas Operativas:

De acuerdo con la actividad contratada y a la necesidad del servicio, **OPL CARGA S.A.S.** determinará el horario de labor para personal de operaciones dentro de la jornada máxima establecidas en la Ley laboral.

Los horarios antes mencionados se detallan y describen a título enunciativo, pues **OPL CARGA S.A.S.** establecerá individual o colectivamente los horarios y/o turnos de trabajo de sus trabajadores sujetándose a la jornada establecida en el presente artículo. **OPL CARGA S.A.S.** ajustará los horarios aquí descritos a título enunciativo, para ajustarlos a la reducción gradual prevista en la Ley 2101 de 2021.

PAR. 1º. - Entiéndase incorporadas en el presente Reglamento de Trabajo las modificaciones introducidas a la jornada máxima laboral semanal por la Ley 2101 de 2021 siguiendo la reducción gradual allí introducida. **OPL CARGA S.A.S.** podrá modificar o suprimir los turnos de trabajo antes mencionados o agregar nuevos con el fin de adecuarlos al cumplimiento de la reducción de la jornada máxima laboral prevista en la Ley 2101 de 2021.

PAR. 2º. - Los intermedios de descanso durante la jornada laboral no se computarán como horas laborales y no serán remuneradas.

PAR. 3º. - **OPL CARGA S.A.S.** velará de forma rigurosa por el cumplimiento estricto del horario señalado anteriormente y los trabajadores se comprometen a cumplirlo y respetarlo.

Es entendido que, si por disposición o aceptación expresa de **OPL CARGA S.A.S.** algunos o todos los trabajadores laboraren menos horas de la jornada laboral arriba establecida, no habrá descuento alguno y el valor correspondiente a este tiempo no laborado se considerará

como bonificaciones constitutivas de salario, sin que ello implique modificación o reducción de dicha jornada.

PAR. 4º. - En todos los artículos del presente Reglamento y demás disposiciones contractuales de la relación laboral, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigor de la Ley 2101 de 2021, como jornada laboral, la que se encuentre vigente de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3 de la mencionada Ley.

PAR. 5º. - Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre los trabajadores y **OPL CARGA S.A.S.**, convenio que se materializa y se ratifica con el presente Reglamento.

PAR. 6º. - **OPL CARGA S.A.S.** podrá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia.

ART. 8. - Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán fijadas por **OPL CARGA S.A.S.** de conformidad con lo establecido anteriormente y distribuyendo las horas de trabajo al menos en dos (2) secciones, con un descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo.

PAR. 1º. - **OPL CARGA S.A.S.** podrá modificar los horarios de trabajo y los de ingreso y salida, respetando las regulaciones legales en materia de jornada máxima permitida y de trabajo extra, días de descanso obligatorio y festivos. Así mismo, **OPL CARGA S.A.S.** podrá establecer turnos de trabajo, y modificarlos o ajustarlos, dentro de las normas legales respectivas.

PAR. 2º. - El número de horas de trabajo señaladas podrá ser elevado por orden de **OPL CARGA S.A.S.**, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar y ocurrir accidentes, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas, vehículos, o en la dotación de **OPL CARGA S.A.S.**, quedando los trabajadores obligados a cumplir con dichas modificaciones.

PAR. 3º. - No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza y/o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando estos últimos residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PAR. 4º. - **OPL CARGA S.A.S.** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni se causará remuneración alguna sino cuando previa, expresa y formalmente por escrito lo ordene a sus trabajadores. Igualmente, queda establecido que los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras o jornada extraordinaria cuando sean ordenadas por **OPL CARGA S.A.S.**

PAR. 5º. - En el evento en que se trabajen la jornada máxima a la semana, **OPL CARGA S.A.S.** podrá distribuir 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 la jornada máxima legal semanal (artículo 161, C.S.T.).

CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 10. - Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

PAR. - No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, transcurridos seis (6) meses desde la sanción de dicha ley, se considerará trabajo diurno el ejecutado entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.), y trabajo nocturno el realizado entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 11. - Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 12. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

ART. 13. - Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción 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.

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

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

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PAR. 1º. - Las tasas se modificarán o ajustarán de acuerdo con la Ley.

PAR. 2º. - El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará a más tardar junto con el salario del periodo siguiente al periodo al que se cause, siempre y cuando haya sido reportado oportunamente por el trabajador.

ART. 14. - **OPL CARGA S.A.S.** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS, TRÁMITE DE PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 15. - Serán de descanso obligatorio remunerado el día que acuerden las partes, o, en ausencia de acuerdo, el domingo, así como los días festivos reconocidos por la legislación laboral vigente:

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en 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.

PAR. 1º. - 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 obligatorio en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

PAR. 2º. - 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. 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.

El recargo del 100% de que se trata será implementado de manera gradual por **OPL CARGA S.A.S.** de la siguiente manera:

1. A partir del 1º de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
2. A partir del 1º de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
3. A partir del 1º de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio.

Se entiende como día de descanso obligatorio el previsto en el numeral 1º del artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo y los días de fiestas, los previstos en el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo.

PAR. 3º. - OPL CARGA S.A.S. podrá disponer que el día de descanso obligatorio a que tendrá derecho los trabajadores sea cualquier día diferente al domingo de conformidad con el parágrafo 3º del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. Como consecuencia de lo

anterior, los trabajadores laborarán los domingos integrándose tales días a su jornada ordinaria y sin que por tanto se cause recargo alguno en virtud de lo anterior.

PAR. 4º. - OPL CARGA S.A.S. podrá establecer que el día de descanso obligatorio del trabajador será el día sábado, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso obligatorio institucionalizado.

PAR. 5º. - Cuando se trate de trabajos en día de descanso obligatorio, **OPL CARGA S.A.S.** informará oportunamente la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso.

PAR. 6º. - En caso de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso, en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración directamente en dinero, cuando se trate de servicios en día de descanso obligatorio ocasionales de acuerdo con la ley.

PAR. 7º. - OPL CARGA S.A.S. no pagará ninguna remuneración adicional por trabajo en día de descanso obligatorio o en día festivo o en jornada extraordinaria o nocturna que no haya sido autorizado u ordenado previamente y por escrito.

PAR. 8º. - Para todos los efectos, cuando este Reglamento haga referencia a "dominical", se entenderá que se trata de "día de descanso obligatorio".

ART. 16. - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, **OPL CARGA S.A.S.** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

VACACIONES

ART. 17. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ART. 18. - La época de vacaciones debe ser señalada por **OPL CARGA S.A.S.** a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187), salvo cuando exista mutuo acuerdo entre las partes o la legislación o jurisprudencia nacional disponga un término menor o no lo exija.

PAR. - OPL CARGA S.A.S. podrá determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciera para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios. Si el contrato de trabajo respectivo terminare antes de dicho año de servicio, **OPL CARGA S.A.S.** podrá descontar de la correspondiente liquidación final el mayor valor pagado por vacaciones.

ART. 19. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20. - Se permite compensar hasta la mitad de las vacaciones en dinero previo acuerdo escrito entre **OPL CARGA S.A.S.** y trabajador.

ART. 21. - En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 22. - 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 concedan.

ART. 23. - OPL CARGA S.A.S. llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de estas. La compensación en dinero y la acumulación de vacaciones se realizarán en los términos de los artículos 186 y siguientes del Código Sustantivo de trabajo.

PAR. - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 24. - Para que un trabajador pueda dejar de concurrir a sus labores, deberá obtener previamente un permiso expreso y escrito del superior autorizado para ello. Si la causa que motivó la ausencia al trabajo impidiere obtener previamente el permiso, el trabajador deberá dar cuenta de ello a **OPL CARGA S.A.S.** avisando en forma inmediata telefónicamente o mensajería instantánea al inicio de la jornada laboral en que estará ausente, y justificar su ausencia, presentando los soportes respectivos a la mayor brevedad y en todo caso a más tardar dentro del día siguiente a la ausencia de que se trata.

ART. 25. - OPL CARGA S.A.S. concederá a sus trabajadores los siguientes permisos, los cuales estarán sujetos a las condiciones que se indican a continuación:

- a) En los casos del derecho a sufragio y desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, el aviso se dará con la mayor anticipación que las circunstancias lo permitan. El trabajador que haga uso de este tipo de permisos deberá presentar a **OPL CARGA S.A.S.**, certificado de su asistencia a la respectiva diligencia.
- b) En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador dará aviso oportuno por cualquier medio a **OPL CARGA S.A.S.**, antes o al tiempo de ocurrir los hechos. Para todos los

efectos se entenderá por calamidad doméstica 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. La duración de esta licencia la determinará **OPL CARGA S.A.S.** bajo criterios de razonabilidad.

- c) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso se dará con la anticipación debida, y **OPL CARGA S.A.S.** lo concederá a un número total de trabajadores que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva salvo motivos de fuerza mayor que impidan la concesión de este permiso.
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización siempre que se avise con la debida oportunidad a **OPL CARGA S.A.S.** y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el servicio.
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe a **OPL CARGA S.A.S.** 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.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

PAR. 1º. - En todos los casos los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudencial anticipación y por escrito explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

PAR. 2º. - En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, **OPL CARGA S.A.S.** dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones o las consecuencias del caso por ausencia injustificada al trabajo.

PAR. 3º. - **OPL CARGA S.A.S.** podrá pactar con sus trabajadores 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.

ART. 25. - Licencia por luto: **OPL CARGA S.A.S.** concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por luto. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ART. 26. - Licencia de maternidad: 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 entrar a disfrutar el descanso. La licencia también se concederá bajo las condiciones y en los casos que establece artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 27. - Licencia de paternidad: **OPL CARGA S.A.S.** concederá al colaborador que tenga un hijo con su cónyuge o compañera permanente una licencia remunerada de paternidad de dos

(2) semanas. La licencia se concederá bajo las condiciones que establece artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 28. - Licencias parentales: **OPL CARGA S.A.S.** concederá la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, siempre que se cumplan los presupuestos dispuestos en la Ley y en su reglamentación.

ART. 29. - Licencia Isaac: **OPL CARGA S.A.S.** concederá la licencia para el cuidado de los menores de edad otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre **OPL CARGA S.A.S.** y el trabajador 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. La licencia se concederá bajo las condiciones que establece artículo 3° de la Ley 2174 de 2021.

CAPÍTULO VIII

SALARIO, PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

ART. 30. - Formas y libertad de estipulación del salario:

OPL CARGA S.A.S. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al día de descanso obligatorio 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 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **OPL CARGA S.A.S.** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, aunque se puede fijar en proporción a la jornada de trabajo.

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

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 31. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 32. - Salvo convenio por escrito en contrario, el pago de los salarios se efectuará en

las instalaciones de **OPL CARGA S.A.S.** o mediante consignación, o dispersión de fondos (transferencia electrónica), a elección de **OPL CARGA S.A.S.**, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese (CST, art. 138, núm. 1º).

PAR. - OPL CARGA S.A.S. a su elección podrá pagar al trabajador el salario pactado, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor del trabajador, o cualquier otra suma que **OPL CARGA S.A.S.** le deba, directamente en dinero efectivo o a través de cheque de Banco de la ciudad donde labore el trabajador, o a través de consignación que se le efectúe a dicho trabajador en cuenta corriente, de ahorros, etc. Si **OPL CARGA S.A.S.** optare por este último mecanismo de pago, el trabajador queda obligado, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de tal decisión, a suscribir los formularios, entregar los documentos y llenar los trámites respectivos para la apertura de la cuenta en el Banco o entidad que **OPL CARGA S.A.S.** le indique.

ART. 33. - OPL CARGA S.A.S. podrá disponer el pago del salario por período semanal, quincenal o mensual. El salario mínimo que regirá en **OPL CARGA S.A.S.** será el establecido por la ley.

ART. 34. - Salvo convenio escrito en contrario, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

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 sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del período siguiente a aquél en el que se ha causado.

CAPÍTULO IX

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

ART. 35. - Es obligación de **OPL CARGA S.A.S.** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 36. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, o a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

ART. 37. - Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a **OPL CARGA S.A.S.**, su representante o a quien haga sus veces el cual, para recibir atención médica a través del aseguramiento con el fin de que le certifique si puede continuar o no en el trabajo y que le determine la incapacidad a que haya lugar y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

ART. 38. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena

el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene **OPL CARGA S.A.S.** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PAR. 1º. - En caso de tener que concurrir a citas médicas de su aseguramiento, el trabajador deberá presentar previamente a **OPL CARGA S.A.S.**, la constancia en que figure tal cita, así como también presentar, después de ésta, una constancia del médico o enfermera autorizados, sobre la hora de su terminación.

PAR. 2º. - Respecto al tiempo para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador presente el documento emitido por la institución correspondiente, donde conste el día, la hora y la duración de la consulta, excepto cuando el caso sea de urgencia, caso en el cual deberá presentar a **OPL CARGA S.A.S.**, el certificado de asistencia con la respectiva hora de salida del centro médico, a más tardar dentro del día siguiente de que cesa la urgencia.

PAR. 3º. - El trabajador que se encuentre afectado por alguna enfermedad que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta cuando el médico certifique que puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente.

ART. 39. - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **OPL CARGA S.A.S.** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR. - El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que la hayan comunicado por escrito, facultan a **OPL CARGA S.A.S.** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, por calificarse como una falta grave.

ART. 40. - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente. El reporte ante la ARL lo hará la dependencia que se encuentre autorizada en los términos establecidos en la Ley o reglamentación.

ART. 41. - **OPL CARGA S.A.S.** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa, o por no informar y/o no dar cumplimiento a las recomendaciones médicas respectivas.

ART. 42. - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a **OPL CARGA S.A.S.**, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que

cese la incapacidad.

ART. 43. - OPL CARGA S.A.S. y las Administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales.

ART. 44. - Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra deberá ser informado por **OPL CARGA S.A.S.** a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Los accidentes de trabajo calificados como graves y mortales y las enfermedades laborales serán reportadas al Ministerio del Trabajo.

ART. 45. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **OPL CARGA S.A.S.** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales dispuestas por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 312 de 2019 y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas y las que las sustituyeren o modificaren.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 46. - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Guardar absoluta y estricta reserva sobre la totalidad de los asuntos, normas, procedimientos, actividades de **OPL CARGA S.A.S.**
- b. Cumplir estrictamente el horario establecido por **OPL CARGA S.A.S.**
- c. Cumplir con máxima lealtad, honestidad, cuidado, diligencia y puntualidad las labores asignadas.
- d. Sujetarse estrechamente a las órdenes, pautas y procedimientos fijados por **OPL CARGA S.A.S.**
- e. Guardar absoluto respeto, adecuado y correcto tratamiento con los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y con los clientes y visitantes de **OPL CARGA S.A.S.**
- f. Mantener en adecuadas condiciones de aseo los elementos de trabajo.
- g. Comunicar a **OPL CARGA S.A.S.** todo aquello que se considere de su interés que le llegue generar pérdida o perjuicio, así no se llegue a materializar.
- h. No atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos de aquellos que le correspondan.
- i. Acatar la orden de traslado y/o otros cargos que **OPL CARGA S.A.S.** le designe diverso al inicialmente pactado en esta u otra ciudad o dependencia, sin que esto signifique desmejora alguna y el cambio de las condiciones económicas del contrato de trabajo.
- j. No prestar directa, ni indirectamente servicios laborales a terceros, salvo que **OPL CARGA S.A.S.** lo permita previamente en forma expresa y por escrito.
- k. Cuidar y proteger los valores puestos a su cuidado con la máxima diligencia posible aplicando los procedimientos correspondientes, o en su defecto responder en caso de descuido o malos manejos de procedimientos.
- l. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **OPL CARGA S.A.S.**
- m. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

- n. Ser verídico en todo caso.
- o. Recibir y aceptar 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 **OPL CARGA S.A.S.** en general.
- p. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los activos o instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- q. Portar en lugar visible dentro de la jornada laboral cualquier documento que identifique al trabajador como tal, cuando éste sea suministrado por **OPL CARGA S.A.S.** y/o sus clientes.
- r. Informar la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo sufrido por el trabajador o por cualquier otro empleado de **OPL CARGA S.A.S.**

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ART. 47. - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **OPL CARGA S.A.S.** es el siguiente:

- Junta Directiva
- Presidente de Junta Directiva
- CEO Global
- Country Manager
- Vicepresidente
- Gerentes y Directores
- Jefaturas de área
- Coordinadores
- Supervisores
- Analistas
- Asistentes – Auxiliares – Conductores

PAR. - De los cargos mencionados en el artículo anterior, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **OPL CARGA S.A.S.** los siguientes cargos o quien éstos expresamente autoricen:

- CEO Global.
- Country Manager.
- Vicepresidente.
- Gerentes y Directores.
- Jefaturas de área.

CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ART. 48. - Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y 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.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ords. 2º y 3º, art. 242, C.S.T.).

Las personas en estado de embarazo no pueden 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 (núm. 11, art. 59, C.S.T.).

PAR. - En cumplimiento de lo dispuesto en la sentencia C-038 de 2021 y el numeral 13 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, **OPL CARGA S.A.S.** dispondrá en los artículo 48 y 49 del presente documento a título enunciativo las disposiciones de naturaleza legal o reglamentaria que regulan las labores prohibidas para las mujeres y menores, sin que esto signifique que por su objeto social, los trabajadores de **OPL CARGA S.A.S.** desarrollen este tipo de actividades, ni que por su discrecionalidad se prohíban.

ART. 49. - Los menores de 18 años no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, ni en cualquier otro que se encuentre prohibido por el Ministerio del Trabajo, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g. Trabajos submarinos.
- h. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- n. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

- r. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- v. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo u otra autoridad competente.

PAR. 1º - Los trabajadores menores de 18 años y mayores de 14 años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad.

PAR. 2º - 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 jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA OPL CARGA S.A.S. Y LOS TRABAJADORES

ART. 50. - Son obligaciones especiales de **OPL CARGA S.A.S.:**

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 4) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- 5) Conceder al trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
- 6) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

7) Todas las demás que disponga la Ley.

ART. 51. - Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **OPL CARGA S.A.S.** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2) Acatar las disposiciones que como consecuencia de las evaluaciones de desempeño se establezcan y observar la disciplina en el trabajo.
- 3) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **OPL CARGA S.A.S.**, 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 deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 5) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 6) Comunicar oportunamente a **OPL CARGA S.A.S.** las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- 7) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de **OPL CARGA S.A.S.**
- 8) Observar y cumplir las medidas preventivas de seguridad y salud en trabajo prescritas por los servicios médicos o por las autoridades del ramo y cumplir estrictamente las obligaciones prescritas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- 9) Observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 10) Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por accidentes o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o los usuarios de **OPL CARGA S.A.S.**
- 11) Registrar en **OPL CARGA S.A.S.** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- 12) Entregar a **OPL CARGA S.A.S.** al momento del retiro los implementos que le fueron suministrados.
- 13) Prestar apoyo y colaboración a sus compañeros de trabajo, en aquellos casos en los que por necesidad del servicio se requiera y por orden impartida por su superior jerárquico.
- 14) Registrar personalmente los controles que **OPL CARGA S.A.S.** establezca para la entrada y salida del trabajo.
- 15) Utilizar la dotación que se haya suministrado de manera adecuada y de acuerdo a los lineamientos dispuestos por **OPL CARGA S.A.S.**
- 16) Asistir puntualmente a trabajar.
- 17) Registrar por sí mismo las horas de entrada y salida de los permisos.
- 18) Cumplir estrictamente las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato, o que estén previstas en las disposiciones legales.
- 19) Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
- 20) Transcribir las incapacidades médicas cuando sean expedidas por profesionales de la salud que se encuentren por fuera de la red de servicios de la EPS, incluso aun cuando sea prescritas por la red de servicios de la aseguradora de medicina prepagada.
- 21) Someterse a todas las medidas de control que establezca **OPL CARGA S.A.S.** a fin de obtener la puntual asistencia general y evitar maniobras indebidas que pueda efectuar

algún trabajador.

- 22) Observar estrictamente lo establecido por **OPL CARGA S.A.S.** para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, de ausencias y de novedades semejantes.
- 23) Laborar en horas extras y en días de descanso obligatorio y festivos, cuando así lo indique **OPL CARGA S.A.S.**
- 24) Usar los activos, dotaciones, herramientas, vehículos, útiles, elementos y distintivos que **OPL CARGA S.A.S.** suministre u ordene, exclusivamente en su beneficio y, durante la jornada laboral, para la identificación, protección y buena presentación del personal.
- 25) Portar la identificación que exija **OPL CARGA S.A.S.** y se lo haya suministrado y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea solicitado por razones de cualquier control y para entrar alguna de las dependencias o para salir de ellas.
- 26) Someterse a los controles y requisas establecidos por **OPL CARGA S.A.S.**, en la forma, día y hora que ésta determine, tanto al ingreso como a la salida de sus instalaciones, con el fin de prevenir sustracciones y demás irregularidades, conforme a sus normas y procedimientos de seguridad.
- 27) Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por **OPL CARGA S.A.S.**, dentro o fuera de su recinto.
- 28) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por **OPL CARGA S.A.S.**
- 29) Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante **OPL CARGA S.A.S.** por la conducta y el cumplimiento del trabajador.
- 30) Desempeñar cualquier labor que le sea asignada y dentro del horario que se le fije, aunque no corresponda al oficio que esté clasificado, puesto que **OPL CARGA S.A.S.** conserva sin ninguna restricción, la libre disponibilidad sobre su personal para la asignación de funciones a cada uno de sus trabajadores sin que vaya en contra de la dignidad del trabajador.
- 31) Informar oportunamente al supervisor inmediato de toda falta o irregularidad que observe, en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.
- 32) Observar y cumplir el presente Reglamento, las disposiciones de seguridad informática y las demás normas de **OPL CARGA S.A.S.**, tales como los de confidencialidad, y demás que se establezcan.
- 33) Mantener siempre excelente presentación personal y utilizar el uniforme y/o vestido de labor de acuerdo con lo establecido por **OPL CARGA S.A.S.**
- 34) Estampar la firma en los documentos, formatos, listas de asistencia y/o planillas, exigidos por **OPL CARGA S.A.S.**
- 35) Informar de manera completa, veraz y oportuna sobre la existencia de vínculos familiares dentro de **OPL CARGA S.A.S.**, así como sobre cualquier situación que pueda generar, o aparentar generar, un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones, incluyendo relaciones personales, comerciales o profesionales que puedan afectar la transparencia, imparcialidad y adecuada toma de decisiones.
- 36) Mantener adecuadamente la información confidencial interna de **OPL CARGA S.A.S.** y de sus clientes para uso interno únicamente, quedando expresamente prohibido suministrar información a personas particulares o externas, salvo autorización del Representante Legal y/o persona autorizada.
- 37) Comunicar oportunamente a **OPL CARGA S.A.S.** incapacidades, ausencias y solicitar permisos y licencias al empleador en los términos señalados en el presente reglamento.
- 38) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable y diligente.
- 39) Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o cuando se presenten

fallas técnicas en alguna herramienta o equipo entregado para el desarrollo de su labor y en general cualquier novedad o evento que pueda causarle perjuicios a **OPL CARGA S.A.S.**

- 40) Comunicar sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, o compañeros de trabajo, que pueda implicar acoso laboral o acoso sexual contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.
- 41) Cumplir el Reglamento Interno de Viáticos, legalizando los gastos de viaje y representación de acuerdo con los procedimientos internos dentro del término máximo que se haya fijado una vez ejecutado el viaje, y presentar la correspondiente legalización de gastos ante el encargado.
- 42) Acatar todas las obligaciones que emanen de demás reglamentos, circulares reglamentarias, protocolos de seguridad, políticas, estatutos de **OPL CARGA S.A.S.**, memorandos, manuales y cualquier comunicado.
- 43) Responder por los perjuicios totales que se presenten debido a faltantes de inventario a su cargo, según aplique.
- 44) Responder por los elementos de protección personal, carnet de identificación, dotación y equipos asignados en cualquier evento de la pérdida de los mismos, debiendo además reponerlos en forma inmediata.
- 45) Ejercer la actividad contratada libre del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas de acuerdo con las políticas y los protocolos que se hayan definido.
- 46) Acatar y cumplir las políticas y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el ánimo de prevenir accidentes, enfermedades y pérdidas materiales para **OPL CARGA S.A.S.**
- 47) Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Dirección de Talento Humano y HSEQ o la Administradora de Riesgos Laborales, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y Brigadas de Emergencia.
- 48) Asistir a cursos, charlas, capacitaciones, conferencias o reuniones, sobre temas relacionados con la gestión de calidad, gestión de seguridad y salud en el trabajo, gestión del proceso, entre otros, programados por **OPL CARGA S.A.S.** u ordenados por ésta.
- 49) Suscribir consentimiento informado para la realización de exámenes médicos.
- 50) Dar cumplimiento a las instrucciones para el manejo de los recursos tecnológicos, tanto de equipos de cómputo como los accesos a los sistemas de información.
- 51) Dar un uso adecuado al internet y a las licencias de software y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
- 52) Dar cumplimiento a las políticas, instructivos, manuales, procedimientos y demás directrices establecidas por **OPL CARGA S.A.S.**
- 53) Toda otra obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según lo anterior y según su cargo le aplique al trabajador.

PAR. - Obligaciones especiales adicionales para conductores:

- 1) Evidenciar la veracidad de los gastos imputables a la operación tales como: cargues, descargues, descarrozadas, carrozadas, consumo de combustible, consumo de llantas (despinchadas), engrasadas, consumo de aceite y filtros (eventual), parqueaderos, lavado en general, enjuagadas, polichadas y brilladas de rines (cualquier gasto debe contar con previa y debida autorización).
- 2) Responder por los perjuicios totales que se presenten debido a faltantes de mercancía a su cargo de acuerdo con el reporte de los destinatarios, para este efecto bastará la notificación del cliente para aplicar una sanción disciplinaria o las consecuencias contractuales del caso.

- 3) Ser responsable directo del vehículo entregado como herramienta para el ejercicio de sus labores, respondiendo en todo caso por los daños causados al vehículo, ya sea como resultado de una conducción inadecuada o falta de la debida custodia del vehículo y todas sus herramientas o por incumplimiento de sus deberes y obligaciones del cargo.
- 4) Presentar la legalización de los anticipos de viaje (transporte de carga) dentro del término máximo previsto, una vez cumplido el viaje, ante el funcionario encargado.
- 5) Presentar los documentos soporte de los viajes realizados y cumplidos en el sistema al encargado.
- 6) Cumplir con las instrucciones operativas referentes a suministro de combustible en sitios autorizados, rutas autorizadas, visitas para mantenimiento y cualquier obligación que devenga para el buen funcionamiento de la operación del vehículo.
- 7) Conducir el vehículo asignado con cautela, respetando las normas de tránsito, de transporte, reglamentos y circulares de los clientes y de **OPL CARGA S.A.S.**
- 8) Movilizar únicamente los productos indicados en los documentos de transporte.
- 9) Prestar el servicio de transporte en los lugares que **OPL CARGA S.A.S.** le asigne y respetando el plan de ruta previamente definido.
- 10) Pagar sin derecho a reembolso los comparendos o sanciones impuestos por incurrir en faltas o inobservancia a las normas de tránsito, reglamentos, etc., originadas por el actuar inapropiado del conductor del equipo.
- 11) Recibir, conducir y entregar en lugar de destino, las cosas o mercancías que **OPL CARGA S.A.S.** le encargue para su conducción en las condiciones en que las recibió y en el lugar y tiempo convenidos con **OPL CARGA S.A.S.** y/o remitente con plena observancia de las obligaciones y prohibiciones contenidas en el manual del conductor.
- 12) Observar estrictamente la mayor prudencia, diligencia y cuidado que el buen juicio aconseja al realizar la actividad de conducción por ser ésta una actividad catalogada como peligrosa.
- 13) Cumplir a cabalidad con las normas de tránsito, y portar y mantener siempre vigentes los documentos relacionados con el vehículo como lo son tarjeta de propiedad, certificado de revisión tecno-mecánica, seguro obligatorio de accidentes de tránsito – SOAT, licencia de conducción, y todos los necesarios para el uso del vehículo, así como estar al día con las obligaciones impuestas a su cargo por las autoridades de tránsito (comparendos).
- 14) Portar con los elementos de protección personal y cualquier otro documento necesario para el tránsito del vehículo.
- 15) Verificar las condiciones técnicas del vehículo y reportar cualquier avería que pueda tener.
- 16) Mantener vigentes y completos los documentos exigidos por las autoridades de tránsito para conducir y utilización del vehículo.
- 17) Responder con sus propios recursos ante **OPL CARGA S.A.S.** y terceros por todo tipo de daño o perjuicios que llegare a provocar por el uso indebido del vehículo, el incumplimiento de obligaciones legales o la incurrencia en infracciones de las normas de tránsito.

ART. 52. - Se prohíbe **OPL CARGA S.A.S.**, además de lo que al respecto establece la ley:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y/o prestaciones por fuera de las prescripciones establecidas en la Ley.
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **OPL CARGA S.A.S.**
- 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el

- trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 - 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - 6) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - 7) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones.
 - 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 - 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
 - 10) Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral o sexual bajo cualquiera de sus modalidades de acuerdo con lo previsto en la Ley.

ART. 53. - Se prohíbe a los trabajadores, además de lo que al respecto establece la ley:

- 1) Ocasionar daños en los activos o los elementos de trabajo puestos por **OPL CARGA S.A.S.** a su disposición, o desperdiciar elementos o bienes de **OPL CARGA S.A.S.** por culpa, descuido o negligencia.
- 2) Sustraer los elementos, los productos elaborados o copia de ellos, los útiles de trabajo, repuestos y, en general, las propiedades de **OPL CARGA S.A.S.**, sin permiso de ésta.
- 3) Presentarse a labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o ingerirlas en los lugares de trabajo.
- 4) Mantener sin autorización dentro de las instalaciones de **OPL CARGA S.A.S.** y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- 5) Ingerir dentro de las instalaciones de **OPL CARGA S.A.S.** y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior. Se excluye de esta prohibición, los eventos o las situaciones patrocinadas por **OPL CARGA S.A.S.** donde se propenderá por un consumo responsable únicamente de bebidas embriagantes.
- 6) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardias de seguridad.
- 7) Fumar en las instalaciones de **OPL CARGA S.A.S.** o en la jornada de trabajo o incluso fuera de ellas, portando el uniforme institucional.
- 8) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **OPL CARGA S.A.S.**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 9) 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.
- 10) Realizar colectas, rifas, suscripciones, actividades de propaganda o cualquier otra práctica similar dentro de los lugares de trabajo, así como prestar dinero con fines lucrativos a los compañeros, participar o promover cadenas de dinero o esquemas análogos, sin la autorización previa y expresa de **OPL CARGA S.A.S.**
- 11) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 12) Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.

- 13) 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 amenacen y perjudiquen los elementos, edificios, talleres o propiedades de **OPL CARGA S.A.S.**
- 14) Usar los útiles o herramientas suministradas por **OPL CARGA S.A.S.** en objetivos distintos del trabajo contratado.
- 15) Ocuparse de asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo.
- 16) Registrar el control de entradas y salidas por terceras personas.
- 17) Utilizar con fines diferentes para los cuales fueron suministrados o asignados los identificativos corporativos, lockers, muebles, inmuebles, uniformes, implementos o sitios de trabajo.
- 18) Ejecutar acciones que perjudiquen a **OPL CARGA S.A.S.** en sus intereses y buen nombre.
- 19) Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes, circulares, hojas, escritos o documentos semejantes que no sean producidos o autorizados por **OPL CARGA S.A.S.**
- 20) Dormir durante la jornada de trabajo.
- 21) Ausentarse de su sitio de labores sin permiso de su superior o de la persona que este designe para el efecto.
- 22) Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de **OPL CARGA S.A.S.**
- 23) Utilizar cualquier clase de permiso otorgado por **OPL CARGA S.A.S.** para una finalidad distinta para la que fue concedido o que por Ley deba utilizarse.
- 24) Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de **OPL CARGA S.A.S.**, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos.
- 25) Aprovecharse, con beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo, y que tengan relación con las labores o funciones que aquel desempeña.
- 26) Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en **OPL CARGA S.A.S.** por ser ésta, según las normas vigentes, de servicio público.
- 27) Llegar con retardo al trabajo en las horas de entrada en la mañana, en la tarde o en un turno, repetir los retardos al trabajo, faltar durante la jornada, durante la mañana, durante la tarde o durante un turno y/o retirarse del trabajo antes de la hora indicada.
- 28) Emplear para cualquier efecto, los distintivos de otro trabajador.
- 29) No usar de la forma indicada los uniformes.
- 30) Recibir sin autorización visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de las instalaciones de **OPL CARGA S.A.S.** o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
- 31) Realizar reuniones de carácter personal en las instalaciones de **OPL CARGA S.A.S.** sin previo permiso de esta, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.
- 32) Haber presentado para la admisión en **OPL CARGA S.A.S.**, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información ficticia, inveraz, dolosa, incompleta, enmendada o no ceñida a la estricta verdad.
- 33) Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios, alterados o con información inveraz.
- 34) Pedir o facilitar en préstamo dineros a compañeros de trabajo de cualquier nivel, por fuera de los términos autorizados.

- 35) Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo, o calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes.
- 36) Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores o tomar parte en tales actos.
- 37) Fijar papeles y carteles o escribir en los muros internos o externos de las instalaciones de **OPL CARGA S.A.S.**
- 38) Transportar en los vehículos de **OPL CARGA S.A.S.** personas u objetos ajenos a ella.
- 39) Manejar vehículos de **OPL CARGA S.A.S.** sin licencia o con la licencia u otros documentos vencidos.
- 40) Dejar que los vehículos de **OPL CARGA S.A.S.** sean movidos, conducidos u ocupados por personas diferentes al respectivo conductor.
- 41) Sacar de **OPL CARGA S.A.S.** o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, sin la autorización correspondiente.
- 42) Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de **OPL CARGA S.A.S.** donde por razones especiales ello esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito.
- 43) Salir de **OPL CARGA S.A.S.** con paquetes, bolsas u objetos semejantes a menos que el trabajador haga ver su contenido al representante de **OPL CARGA S.A.S.** o al empleado designado que haga sus veces.
- 44) Solicitar o recibir de terceros dadas, dineros, obsequios o cualquier beneficio no justificado por la ejecución de las labores.
- 45) Todo acto u omisión que perjudique obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de **OPL CARGA S.A.S.**, ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, amenace, ponga en peligro o perjudique las máquinas, equipos, elementos o instalaciones de **OPL CARGA S.A.S.**
- 46) Ocultar faltas o conductas que atenten contra **OPL CARGA S.A.S.**, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
- 47) Abstenerse de asistir a reuniones programadas por **OPL CARGA S.A.S.**, sin justificación alguna, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
- 48) Dar a conocer a personas no autorizadas por **OPL CARGA S.A.S.**, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo o la central telefónica de ésta.
- 49) Ejercer sus funciones en estado de alicoramiento cualquiera que sea su grado o nivel.
- 50) Promover o incitar comportamientos constitutivos de acoso laboral o sexual y en general que entorpezca la buena marcha de **OPL CARGA S.A.S.**
- 51) Hacer uso indebido del nombre de **OPL CARGA S.A.S.** y/o de sus clientes.
- 52) Prestar sin autorización servicios a cualquier otra empresa, o mantener con ella intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes.
- 53) Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de **OPL CARGA S.A.S.**, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
- 54) Ocuparse en asuntos distintos a su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
- 55) Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, el vehículo, instrumentos, elementos y materiales de **OPL CARGA S.A.S.**
- 56) Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de **OPL CARGA S.A.S.**, sin autorización de la misma.
- 57) Gastar más tiempo del normal y necesario en cualquier acto o diligencia, dentro o fuera de **OPL CARGA S.A.S.**, salvo justificaciones para cada caso.
- 58) Cometer cualquier irregularidad o violación de procedimientos en el manejo de dineros en

efectivo, tarjetas de crédito, cuentas de cobro, títulos valores, facturas o recibos de caja, comprobantes de entrega, independientemente que en ejercicio de sus funciones deba desempeñar o no labores relacionadas con actividades que requieran este tipo de transacciones.

- 59) Suspender, abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores sin autorización expresa de su jefe inmediato.
- 60) Fomentar, intervenir o participar en chismes, corrillos, discusiones, altercados o peleas durante la jornada laboral con sus compañeros de trabajo, sus superiores, clientes y terceros en general.
- 61) Cometer cualquier falta de respeto, maltrato físico o verbal con los superiores, compañeros, usuarios o clientes.
- 62) Crear o alterar documentos para su beneficio personal, o para beneficio de compañeros de trabajo, presentar reembolsos falsos o cobrar gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
- 63) Retener dinero, o hacer efectivo recursos destinados para el empleador haciendo uso indebido o derivando la utilización de los mismos o caja menor para gastos personales.
- 64) Utilizar el equipo de cómputo para fines distintos a los requeridos por el desarrollo de las funciones propias del cargo, especialmente cuando dichas actividades interfieran con el cumplimiento de las labores contratadas y no cuenten con autorización expresa, entre otras, la utilización de servicios de mensajería instantánea o "chat", la consulta de cuentas de correo electrónico ajenas al dominio corporativo, la visualización, impresión o almacenamiento de material pornográfico o considerado obsceno, así como la descarga de programas, archivos de música, videos y la visualización, impresión o almacenamiento de otros contenidos que no guarden relación directa con la actividad laboral asignada.
- 65) Usar elementos y útiles de trabajo en labores que no sean propias de la operación desperdiándolos o permitiendo que se destinen a fines diferentes de su objeto.
- 66) Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, dotación, documentos o implementos de trabajo.
- 67) Llevarse información ya sea por medio magnético o por escrito para ser utilizada en fines diferentes a su labor o para entregar a terceros sin autorización escrita.
- 68) Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, de las personas, servicios o nombre de **OPL CARGA S.A.S.** o incitar a que no se compren, reciban y ocupen sus productos y/o servicios.
- 69) Introducir en los computadores de **OPL CARGA S.A.S.**, medios magnéticos, programas o software ajenos que pueden afectar de cualquier manera la información o los equipos.
- 70) Recibir regalías, propinas, atenciones, prebendas o regalos de clientes y/o proveedores que comprometan los intereses de **OPL CARGA S.A.S.**
- 71) Otorgar descuentos en servicios o condiciones diferentes a las establecidas por **OPL CARGA S.A.S.**, sin previa autorización por escrito de la misma.
- 72) Emitir certificados laborales sin ser la persona autorizada para dicho propósito.
- 73) Usar internet para fines diferentes a los establecidos en sus funciones.
- 74) Bajar información del Internet que sea inmoral, morbosa o que vaya en contra de las buenas costumbres.
- 75) Utilizar cualquier clase de permiso otorgado por el empleador para una finalidad distinta para la que fue concebido o que por ley deba utilizarse.
- 76) Terminar la correspondiente jornada laboral violando los horarios estipulados, sin que medie el respectivo permiso debidamente autorizado con antelación, salvo calamidad doméstica.
- 77) No entregar oportunamente las herramientas, útiles de trabajo o asignaciones que se

- le delega sobre sus funciones.
- 78) Utilizar prendas distintas a las asignadas y autorizadas.
 - 79) Divulgar internamente información de tipo confidencial referente a los salarios y/o pagos percibidos por compañeros de trabajo, superiores jerárquicos y demás miembros de **OPL CARGA S.A.S.**
 - 80) Abstenerse de contestar oportunamente el teléfono celular asignado por **OPL CARGA S.A.S.**, mail y/o cualquier otro medio de comunicación, sin justificación a criterio del empleador.
 - 81) Realizar compra de repuestos o mantenimientos del vehículo sin que se encuentren previamente autorizadas por el personal designado por **OPL CARGA S.A.S.**, mediante orden de mantenimiento o compra, que será entregada al proveedor.
 - 82) Realizar conductas que generen multas o sanciones de tránsito. En caso de presentarse éstas serán su responsabilidad y darán lugar a que los valores le sean descontados directamente por nómina previa autorización del trabajador, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.
 - 83) Recoger personal en la vía sin autorización de su superior jerárquico.
 - 84) Hacer uso de sobre anticipos sin autorización del personal designado por **OPL CARGA S.A.S.**
 - 85) Conducir en horarios nocturnos, sin previa autorización del personal designado por **OPL CARGA S.A.S.**
 - 86) Lavar el vehículo en la carretera, mientras esté cargado y bajo la prestación del servicio al cliente.
 - 87) Transportar personas ajenas a la operación en los vehículos institucionales, salvo expresa autorización.
 - 88) Sustraer de combustible por cualquier causa.
 - 89) Realizar paradas no autorizadas o desvíos de la ruta sin la previa autorización de su superior jerárquico.
 - 90) Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo Reglamento, de las convenciones, pactos y laudos arbitrales.

CAPÍTULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 54. - OPL CARGA S.A.S. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ART. 55. - Son sanciones disciplinarias: suspensión en el trabajo, multa y llamado de atención.

PAR.- La terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte de **OPL CARGA S.A.S.** no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquel.

ART. 56. - Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- 1) La falta parcial al trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente a juicio del jefe inmediato cuando no cause afectación alguna a la normal operación y desarrollo de

- OPL CARGA S.A.S.** implica por primera (1º) vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda (2º) vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- 2) La violación leve por parte del trabajador de una cualquiera de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias implica por primera (1º) vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda (2º) vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
 - 3) En el evento de que cualquiera de las ausencias antedichas afecte el normal desarrollo de la operación de **OPL CARGA S.A.S.**, constituirán justa causa para que ésta termine el contrato de trabajo del empleado de que se trate.

PAR. 1º. - La imposición de una multa sólo se prevé para los casos de retardos o inasistencias al trabajo injustificados y no impide que **OPL CARGA S.A.S.** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar; las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

PAR. 2º. - Entiéndase como violación leve por parte del trabajador, el incumplimiento o el desobedecimiento de las obligaciones y prohibiciones, cuando dicha conducta no acarree ninguna de las siguientes consecuencias:

- a. Generar perjuicios económicos a **OPL CARGA S.A.S.**
- b. Afectar en cualquier forma la imagen o el buen nombre de **OPL CARGA S.A.S.** ante terceros de cualquier tipo.
- c. Resultar contraria a la Ley, Decretos Reglamentarios o normas en general de carácter público.
- d. Incumplir obligaciones contractuales contraídas por **OPL CARGA S.A.S.** con clientes, proveedores o terceros en general.
- e. Que la conducta genere investigaciones de cualquier tipo en contra de **OPL CARGA S.A.S.**

Estos estándares serán aplicables únicamente a las violaciones graves cometidas por el trabajador respecto de sus obligaciones y prohibiciones legales o contractuales, y no a aquellas faltas calificadas como graves en pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos.

ART. 57. - El abandono del cargo de un trabajador constituye terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador.

ART. 58. - Los siguientes hechos constituyen faltas graves y podrán dar lugar a las sanciones disciplinarias o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de **OPL CARGA S.A.S.** sin preaviso alguno, adicional e independientemente de otros hechos o faltas previstos como justa causa de despido establecidos en los contratos de trabajo, en la ley, en el Código Sustantivo del Trabajo, o en el presente Reglamento:

- 1) La reiteración de faltas leves por parte del trabajador.
- 2) El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa hasta por dos (2) veces en el mes, o por una sola vez dependiendo de la gravedad y consecuencias del retardo.
- 3) La ausencia del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.
- 4) La falta total del trabajador en la jornada laboral correspondiente sin excusa suficiente.
- 5) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones legales,

contractuales, reglamentarias y demás contenidas en manuales de funciones o procedimientos establecidos.

- 6) La violación grave por parte del trabajador de los procedimientos acordados por **OPL CARGA S.A.S.** con terceros de cualquier tipo, y que dicho incumplimiento genere bloqueos, prohibiciones de acceso o impedimentos en general en contra del trabajador y que no le permitan el desarrollo normal de sus funciones.
- 7) No mantenerse actualizado con relación a los procedimientos y políticas que **OPL CARGA S.A.S.** emita para el desarrollo de las funciones del trabajador.
- 8) Sustraer, sin autorización, cualquier elemento, producto elaborado o en proceso de elaboración, bien o dinero que sea propiedad de **OPL CARGA S.A.S.**, de sus compañeros de trabajo o de terceros, así como aquellos que le hayan sido encomendados en desarrollo de sus funciones u operaciones con los clientes.
- 9) Adoptar comportamientos irrespetuosos con superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y/o clientes, así como realizar manifestaciones verbales o escritas de cualquier índole que afecten el buen nombre de **OPL CARGA S.A.S.**, sus productos, servicios, directivos o trabajadores.
- 10) Violar el compromiso de exclusividad.
- 11) Cualquier daño que, por culpa, negligencia, descuido o por el desobedecimiento de órdenes, cause el trabajador en los elementos, maquinas, equipos, materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio del cargo o mercancías de los clientes.
- 12) Incurrir como agente activo en conductas de acoso laboral o sexual a la luz de lo dispuesto en la Ley.
- 13) No presentar en los términos estipulados por las políticas internas de **OPL CARGA S.A.S.** la incapacidad medica que expida la EPS o ARL al empleador para sustentar su ausencia laboral.
- 14) Cualquier conducta que se configure en contra del cumplimiento de la política de prevención de consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y/o tabaquismo.
- 15) No acatar, ni cumplir las políticas y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el ánimo de prevenir accidentes, enfermedades y pérdidas materiales para **OPL CARGA S.A.S.**
- 16) Ingerir licor o cualquier sustancia psicoactiva, narcóticos o drogas enervantes durante el desempeño del oficio, o llegar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo el efecto de las citadas sustancias. Se excluye de esta disposición, los eventos o las situaciones patrocinadas por **OPL CARGA S.A.S.** donde se propenderá por un consumo responsable únicamente de bebidas embriagantes.
- 17) Disponer de elementos de trabajo, dinero, artículos o productos de **OPL CARGA S.A.S.** sin autorización de ésta.
- 18) Abandonar su sitio de trabajo sin autorización.
- 19) Portar o conservar armas de cualquier clase durante el desempeño del oficio o dentro de las instalaciones de **OPL CARGA S.A.S.**, salvo aquellas autorizadas por su labor y en las condiciones de prestación del servicio.
- 20) Negarse a cumplir las órdenes que los superiores jerárquicos le den en el desempeño del oficio y/o en virtud del contrato de trabajo.
- 21) Hacer manifestaciones de cualquier índole, verbales o escritas, que perjudiquen el buen nombre de **OPL CARGA S.A.S.**, sus productos, sus directivos o compañeros de trabajo.
- 22) Negarse a cumplir normas sobre control de entrada y salida del personal, establecidas por **OPL CARGA S.A.S.** para evitar daños y sustracciones.
- 23) Dormir durante la jornada de trabajo.
- 24) Marcar los registros de ingreso o salida de otro trabajador.
- 25) No utilizar los implementos de seguridad e higiene previstos por **OPL CARGA S.A.S.** o

- negarse a cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por ésta.
- 26) Incumplir las obligaciones o violar alguna de las prohibiciones que por las exigencias en la prestación del servicio indique **OPL CARGA S.A.S.**
 - 27) Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o en razón de las funciones que desempeña dentro de **OPL CARGA S.A.S.**
 - 28) Pedir o facilitar en préstamo dineros a compañeros de trabajo de cualquier nivel, por fuera de los términos autorizados.
 - 29) Acceder a áreas restringidas sin la debida autorización.
 - 30) El deficiente o bajo resultado de acuerdo con el sistema de evaluación de desempeño.
 - 31) La promoción entre sus compañeros de trabajo de actividades encaminadas a incumplir las obligaciones para con **OPL CARGA S.A.S.** o fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las normas, a sus compañeros de trabajo o a sus superiores jerárquicos.
 - 32) La indebida utilización para otros fines de los dineros correspondientes a las cesantías, tramitados ante **OPL CARGA S.A.S.** y otorgados por ella, independientemente de las demás acciones que pueda adelantar aquélla por encontrar los documentos adulterados, alterados o con información inveraz.
 - 33) Abstenerse de reportar accidentes de trabajo suyos o de cualquier compañero de trabajo.
 - 34) Presentarse embriagado o alicorado al trabajo, o ingerir licores, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de servicio, o portar armas durante el trabajo.
 - 35) Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.
 - 36) Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores que el trabajador reciba, tenga en su poder o maneje en su labor o, que el trabajador disponga de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta del manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por **OPL CARGA S.A.S.** o en la oportunidad en que debe hacerlo.
 - 37) Cualquier acto de violencia, injuria o el mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto en que incurra el trabajador dentro de las dependencias del empleador, contra éste, los clientes o terceros.
 - 38) Cualquier daño que por culpa, negligencia, descuido o por el desobedecimiento de órdenes, cause el empleado en los elementos, equipos, vehículos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo.
 - 39) Comentar, aún en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
 - 40) Demorar la gestión, esconder o destruir un documento o elemento de **OPL CARGA S.A.S.** o de sus clientes, estando el documento en poder de **OPL CARGA S.A.S.**, o hacer entrega de este de personas no autorizadas por **OPL CARGA S.A.S.**
 - 41) Aceptar o solicitar dádivas a los clientes o proveedores de **OPL CARGA S.A.S.** a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que éstos tramiten ante **OPL CARGA S.A.S.**
 - 42) No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier documento de **OPL CARGA S.A.S.** o de sus clientes que se encuentren en poder de **OPL CARGA S.A.S.**
 - 43) Cobrar subsidio familiar por hijos o familiares por los cuales no se tiene legalmente derecho, bien sea porque son supuestos, han fallecido, no dependen económicamente del trabajador o porque sobrepasaron la edad máxima prevista en las disposiciones que rigen este subsidio.
 - 44) Consignar en cualquier documento cuando se va a ingresar a **OPL CARGA S.A.S.**, datos falsos u ocultar información solicitada en el mismo documento.

- 45) Certificar a **OPL CARGA S.A.S.** para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario, días de descanso obligatorio o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan en realidad. Igualmente pasar a **OPL CARGA S.A.S.** viáticos no causados.
- 46) Solicitar u obtener de los empleados bajo su mando concesiones o beneficios prevaleciéndose de su posición.

PAR. - Entiéndase como violación grave por parte del trabajador, el incumplimiento o el desobedecimiento de las obligaciones y prohibiciones estipuladas cuando dicha conducta acarree cualquiera de las siguientes consecuencias:

- a. Genere perjuicios económicos a **OPL CARGA S.A.S.**
- b. Afecte en cualquier forma la imagen o el buen nombre de **OPL CARGA S.A.S.** ante terceros de cualquier tipo.
- c. Resulte contraria a la Ley, Decretos Reglamentarios o normas en general de carácter público.
- d. Incumpla obligaciones contractuales contraídas por **OPL CARGA S.A.S.** con clientes, proveedores o terceros en general.
- e. Que la conducta genere investigaciones de cualquier tipo en contra de **OPL CARGA S.A.S.**

Estos estándares serán aplicables únicamente a las violaciones graves cometidas por el trabajador respecto de sus obligaciones y prohibiciones legales o contractuales, y no a aquellas faltas calificadas como graves en pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos.

CAPÍTULO XV

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

ART. 59. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **OPL CARGA S.A.S.** dará la oportunidad al trabajador inculpado de rendir sus descargos directamente, de manera presencial o virtual mediante las plataformas que se habiliten para tal efecto. Si el trabajador 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 **OPL CARGA S.A.S.** 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 la diligencia de descargos sólo está permitido el ingreso del trabajador inculpado, la persona responsable de la diligencia y/o quien éste designe sea o no trabajador de **OPL CARGA S.A.S.**, de manera excepcional podrán asistir testigos designados por **OPL CARGA S.A.S.** para que constaten la asistencia de las partes y que las respuestas dadas en la diligencia correspondan a las establecidas en el acta o medio magnético.

El procedimiento disciplinario debe cumplir con las siguientes etapas:

- **La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario y la indicación de los hechos, conductas u omisiones.**

La Dirección de Talento Humano y HSEQ o quien haga sus veces, una vez evalúe el reporte de la falta, notificará al trabajador la apertura del proceso disciplinario indicándole los hechos, conductas u omisiones que lo motivaron.

- **Traslado al imputado de todas las pruebas que fundamentan la apertura del procedimiento disciplinario.**

Se le pondrán de presente al trabajador las pruebas en las que se basa **OPL CARGA S.A.S.** para el inicio del procedimiento disciplinario con el fin de que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa.

- **La indicación de un término durante el cual el acusado pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa.**

Al momento de la apertura del procedimiento disciplinario se establecerá fecha, hora y lugar (o medio) y el plazo para que el trabajador se manifieste frente a los motivos del proceso, controvierta las pruebas en su contra y allegue las que considere necesarias para sustentar su defensa. El término para esto propósito no podrá ser inferior a 5 días.

En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se elaborará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

- **El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado.**

Realizado lo anterior, **OPL CARGA S.A.S.** tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Si la decisión de **OPL CARGA S.A.S.** es imponer una sanción, ésta deberá ser proporcional a las faltas. Dicha decisión será notificada al trabajador dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya llevado a cabo la diligencia de descargos.

- **La posibilidad de impugnar la decisión disciplinaria.**

El trabajador que no esté de acuerdo con la decisión disciplinaria podrá impugnarla por escrito dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación ante la VP Ejecutivo Global. La presentación de la impugnación no suspende, ni interrumpe, ni impide la ejecución de la decisión. En caso de no recibir respuesta dentro de los 15 días hábiles siguientes de presentada la impugnación, se entenderá que ha sido negada.

PAR. 1º. – Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez.

PAR. 2º. – El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del procedimiento disciplinario.

PAR. 3º. – Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

PAR. 4º. - La persona que identifique la presunta comisión de una falta por parte de un trabajador de **OPL CARGA S.A.S.** deberá reportar dicha situación por escrito a la Dirección de Talento Humano y HSEQ (o ante quien haga sus veces), indicando de manera precisa la identificación del trabajador involucrado, una descripción detallada de los hechos, conductas u omisiones con sus correspondientes condiciones de tiempo, modo y lugar, así como las pruebas que obren en su poder. Recibido el reporte, la Dirección de Talento Humano y HSEQ (o ante quien haga sus veces) dispondrá de un plazo máximo de quince (15) días hábiles para evaluar la información y decidir si procede o no la apertura del correspondiente procedimiento disciplinario.

PAR. 5º. - Para efectos del presente procedimiento, se entenderán como días hábiles aquellos comprendidos entre lunes y viernes, excluyendo los días festivos de carácter nacional, así como cualquier otro día en el que, por disposición legal, reglamentaria o institucional, no se desarrollen actividades laborales en **OPL CARGA S.A.S.**

PAR. 6º. - A los trabajadores sindicalizados se les aplicará el procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo o en el laudo arbitral vigente.

PAR. 7º. - A juicio de **OPL CARGA S.A.S.**, el trabajador podrá rendir sus descargos por escrito mediante comunicación dirigida a ésta en forma física o vía correo electrónico.

ART. 60. - El inicio o trámite de un proceso disciplinario por parte de **OPL CARGA S.A.S.**, frente a hechos, conductas u omisiones que puedan constituir justa causa de terminación, no implica que dicho procedimiento sea requisito obligatorio para dar por terminado el contrato, o que ante la falta de este o de alguna de sus partes, se invalide el despido, en tanto a que la terminación del contrato por justa causa no constituye una sanción disciplinaria, por lo tanto, **OPL CARGA S.A.S.** no está obligada a agotar este procedimiento para llevar a cabo la terminación del vínculo laboral por una justa causa.

CAPÍTULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 61. - Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en **OPL CARGA S.A.S.** el cargo de Director de Talento Humano y HSEQ, quien los oír, tramitará ante quien sea el competente y resolverá en justicia y equidad.

ART. 62. - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se referencia el anterior artículo, el trabajador sindicalizado puede asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO ALBORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ART. 63. - En **OPL CARGA S.A.S.** existe el Comité de Convivencia Laboral de que tratan la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, el cual sesionará y funcionará de conformidad con lo establecido en la disposición antes mencionada.

ART. 64. - En desarrollo de los propósitos a que se refiere el artículo anterior, **OPL CARGA S.A.S.** desplegará los respectivos mecanismos previstos en la Ley y su reglamentación.

ART. 65. - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de presuntas conductas de acoso laboral, **OPL CARGA S.A.S.** y sus trabajadores observarán el siguiente procedimiento interno ante la Dirección de Talento Humano y HSEQ:

1. En el evento de que un trabajador considere fundada y demostrable que contra él se está ejerciendo acoso laboral solicitará que se lleve a cabo el procedimiento de que trata este artículo.
2. Una vez recibida la solicitud y analizados sus fundamentos, se convocará a las personas involucradas a una reunión de carácter confidencial y reservado, en la cual se advertirá expresamente sobre dichas condiciones y se exhortará a los asistentes a respetarlas.
3. En la reunión, el trabajador que afirma ser objeto de acoso expondrá de manera respetuosa y serena los hechos y conductas que configuran su denuncia.
4. Luego se oirá al presunto sujeto activo del acoso, y a los eventuales sujetos partícipes, quienes también con respeto y sosegadamente se referirán a los hechos y motivos a los que alude el literal anterior, aceptándolos o negándolos y poniendo de presente las respectivas explicaciones, circunstancias, antecedentes, causas y/o exculpaciones que consideren y que sean pertinentes.
5. Seguidamente, se propondrá medidas conciliatorias, amigables y pacificadoras para que de inmediato y en forma efectiva se procure superar el presunto acoso y se prevengan circunstancias que pudiesen producirlo nuevamente. Además, se invitará a las partes a que adquieran de manera seria y comprometida la obligación de cesar en la comisión de las conductas que puedan originar acoso laboral, roles, mal trato, y, en fin, que contribuyan a la vida laboral convivente.
6. Finalmente, y sin perjuicio de las respectivas medidas disciplinarias o consecuencias contractuales, si a ellas hubiere lugar, en cuanto a este procedimiento interno se hará el pertinente seguimiento para procurar que no se repitan los hechos que lo originaron.

ART. 66. - El trabajador que considere fundada y demostrable la existencia de presuntas conductas de acoso laboral en su contra, además de acudir al mecanismo previsto en el artículo anterior y a los demás establecidos en la Ley, podrá presentar su queja, petición o reclamo ante el Comité de Convivencia Laboral, el cual dará trámite conforme a lo dispuesto en las Resoluciones expedidas por el Ministerio del Trabajo. El trabajador priorizará acudir ante la Dirección de Talento Humano y HSEQ antes de acudir al Comité de Convivencia Laboral.

ART. 67. - **OPL CARGA S.A.S.** creará una política interna de prevención que contendrá los protocolos y las rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XVIII TELETRABAJO

ART. 68. - **OPL CARGA S.A.S.** suministrará los equipos informáticos para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato que en la modalidad del teletrabajo requiera el teletrabajador, quien tendrá la obligación de cuidarlos y utilizarlos únicamente para fines laborales, instrumentos que no podrá emplear de manera diferente a la convenida, en consecuencia, cualquier violación a esa obligación, será calificada como falta grave y por lo tanto, justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

PAR. - Las disposiciones de la Política de Teletrabajo se consideran incorporadas en el

presente Reglamento y prevalecerán sobre lo establecido en este Capítulo en caso de contradicción, entendiéndose modificadas y/o subrogadas.

ART. 69. - Las herramientas y elementos de trabajo, así como la información suministrada o generada por el teletrabajador, se encuentran bajo su custodia y cuidado, por lo que su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del teletrabajador. Las partes acuerdan que la información, herramientas y elementos de trabajo sólo podrán ser empleados para las labores inherentes al contrato de trabajo suscrito entre las partes, garantizando en todo caso que el uso de los mismos estará dirigido exclusivamente al desempeño de sus funciones, por lo cual, darle una destinación diferente, ilegítima, u omitir su deber de cuidado, de manera que se produzca la puesta en riesgo o la pérdida, daño o destrucción de aquellos por parte del teletrabajador, serán considerados como falta grave a sus obligaciones.

ART. 70. - El suministro de herramientas y elementos de trabajo no constituye salario, ni beneficio legal o extralegal, en tanto corresponden a medios necesarios para el desarrollo de las funciones asignadas. En consecuencia, **OPL CARGA S.A.S.** se reserva la facultad de modificar, sustituir o suspender dicho suministro según lo considere pertinente.

ART. 71. - **OPL CARGA S.A.S.** vigilará las funciones desarrolladas por el teletrabajador a través de los métodos de procesamiento electrónico que **OPL CARGA S.A.S.** implemente, los cuales permitirán acceso permanente a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y **OPL CARGA S.A.S.**

ART. 72. - El teletrabajador autoriza a la ARL las visitas a su domicilio, si éste es el lugar de ejecución del contrato de trabajo, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador, quien debe adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

ART. 73. - El teletrabajador acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y seguridad y salud en el trabajo definidos por la ARL, el Reglamento de Trabajo y la normatividad legal vigente.

ART. 74. - El teletrabajador respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de **OPL CARGA S.A.S.** acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus funciones, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ART. 75. - El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por información confidencial aquella que es propiedad de **OPL CARGA S.A.S.** y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo tanto, el teletrabajador no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la información.

ART. 76. - Las condiciones del teletrabajo se establecerán por escrito con cada trabajador, mediante el acuerdo o documento que para tal efecto suscriban las partes. Dichas condiciones prevalecerán sobre lo dispuesto en el presente Capítulo y en la Política de Teletrabajo, en la medida en que constituyen disposiciones específicas y personalizadas para cada vínculo laboral.

CAPÍTULO XIX PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ART. 77. - OPL CARGA S.A.S. publicará el Reglamento mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos en la sede principal y a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará 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, **OPL CARGA S.A.S.** podrá cargar el Reglamento en su página web o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

ART. 78. - El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación.

CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES

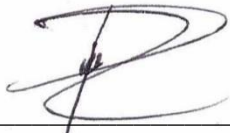
ART. 79. - Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido **OPL CARGA S.A.S.**

ART. 80. - Toda persona debe saber que en el momento de entrar a prestar sus servicios a **OPL CARGA S.A.S.**, lo hace sujetándose en todo a las cláusulas del presente Reglamento.

CAPÍTULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 81. - No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Dado en Floridablanca a los 26 días del mes de septiembre de 2025.



JAVIER ENRIQUE PRADA SÁNCHEZ

Representante Legal

OPL CARGA S.A.S.

Km 2.176 Anillo Vial Floridablanca - Girón

PBX 6780300

Versión: 05

Código: R-GAT-01