

Tabla de contenido

CAPITULO I.....	7
CONDICIONES DE ADMISIÓN	7
ARTÍCULO 1o.....	7
PARAGRAFO:	7
ARTICULO 2o.....	7
CAPITULO II.....	7
PERIODO DE PRUEBA	7
ARTÍCULO 3o.....	7
ARTÍCULO 4o.....	8
ARTÍCULO 5o.....	8
ARTÍCULO 6o.....	8
PARÁGRAFO:	8
CAPITULO III.....	8
HORARIOS DE TRABAJO.....	8
ARTICULO 7o.....	8
PARÁGRAFO 1:	8
PARÁGRAFO 2:	8
ARTÍCULO 8o.....	8
PARÁGRAFO:	9
ARTÍCULO 9o.....	9
ARTÍCULO 10o.....	9
PARÁGRAFO.....	9
ARTÍCULO 11o.....	9
ARTÍCULO 12o.....	10
ARTÍCULO 13o.....	10
ARTÍCULO 14o.....	10
ARTÍCULO 15o.....	10
ARTÍCULO 16.....	10
CAPÍTULO IV	10
TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	10
ARTÍCULO 17o.....	10
ARTÍCULO 18o.....	10
ARTÍCULO 19o.....	10
ARTÍCULO 22o.....	10
ARTÍCULO 20o.....	11
ARTÍCULO 21o.....	11
ARTÍCULO 22o.....	11

ARTÍCULO 23o.	11
CAPÍTULO VI	11
TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO	11
ARTÍCULO 24o.	11
ARTÍCULO 25o.	11
ARTÍCULO 26o.	11
ARTÍCULO 27o.	11
ARTÍCULO 28o.	11
ARTÍCULO 29o.	11
ARTÍCULO 30o.	11
CAPÍTULO VI	12
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO	12
ARTÍCULO 31o.	12
ARTÍCULO 32o.	12
ARTÍCULO 33o.	12
PARÁGRAFO 1o:	12
ARTÍCULO 34o.	12
ARTÍCULO 35o.	13
ARTÍCULO 36o.	13
ARTÍCULO 37o.	13
ARTÍCULO 38o.	13
ARTÍCULO 39o.	13
CAPÍTULO VII	13
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL	13
ARTÍCULO 40.	13
CAPÍTULO VII	13
VACACIONES	13
ARTÍCULO 41o.	13
ARTÍCULO 42o.	13
ARTÍCULO 43o.	13
ARTÍCULO 44o.	13
ARTÍCULO 45o.	14
ARTÍCULO 46o.	14
ARTÍCULO 47o.	14
ARTÍCULO 48o.	14
ARTÍCULO 49o.	14
ARTÍCULO 50o.	14
CAPÍTULO X	14
PERMISOS LICENCIAS Y SUSPENSIONES	14

ARTÍCULO 51o.	14
ARTÍCULO 52o.	14
PARÁGRAFO 1o.	15
PARÁGRAFO 2o.	15
PARÁGRAFO 3o.	15
PERMISOS ESPECIALES	15
ARTÍCULO 53o.	15
SUSPENSIONES	15
ARTÍCULO 54o.	16
CAPÍTULO XI	16
SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y	16
PERIODOS QUE LO REGULAN	16
ARTÍCULO 55o.	16
ARTÍCULO 56o.	16
ARTÍCULO 57o.	17
ARTÍCULO 58o.	17
ARTÍCULO 59o.	17
ARTÍCULO 60o.	17
ARTÍCULO 61o.	17
CAPÍTULO XII	17
SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	17
ARTÍCULO 62o.	17
ARTÍCULO 63o.	17
ARTÍCULO 64o.	17
PARÁGRAFO 1:	17
ARTÍCULO 65o.	18
ARTÍCULO 66o.	18
ARTÍCULO 67o.	18
ARTÍCULO 68o.	18
ARTÍCULO 69o.	18
ARTÍCULO 70o.	18
PARAGRAFO 1.....	18
PARAGRAFO 2.....	18
CAPÍTULO XIII	18
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	18
ARTÍCULO 71o. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:	18
CAPÍTULO XIV	19
JERARQUÍA	19

ARTÍCULO 72o.....	19
PARAGRAFO.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO XV.....	20
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y TRABAJADORES.....	20
ARTÍCULO 73o.....	20
PARÁGRAFO.....	21
ARTÍCULO 74º.....	21
CAPÍTULO XVI.....	22
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES:.....	22
ARTÍCULO 75o.....	22
ARTÍCULO 76o.....	22
CAPÍTULO XVII.....	23
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	23
ARTÍCULO 77o.....	23
ARTÍCULO 78o.....	23
PARÁGRAFO.....	23
CAPÍTULO XVIII.....	23
SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN.....	23
ARTÍCULO 79o.....	23
PARÁGRAFO 1º.....	29
PARAGRAFO 2.....	29
PARAGRO 3.....	29
ARTÍCULO 80o.....	29
ARTÍCULO 81o.....	29
CAPÍTULO XIX.....	29
RECLAMACIONES.....	29
ARTÍCULO 82o.....	29
PARAGRAFO.....	30
CAPÍTULO XX.....	30
TERMINACIÓN DE CONTRATO.....	30
ARTÍCULO 83o.....	30
CAPÍTULO XXI.....	32
MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL.....	32
ARTÍCULO 84.....	32
ARTÍCULO 85.....	32
PARÁGRAFO 1:.....	32
PARÁGRAFO 2:.....	32
PARÁGRAFO 3:.....	32
ARTÍCULO 86.....	32

ARTÍCULO 87.	33
ARTÍCULO 88.	33
ARTÍCULO 89.	33
PARÁGRAFO 1.....	34
PARÁGRAFO 2.....	34
PARÁGRAFO 3.....	34
ARTÍCULO 90.	34
PARÁGRAFO.....	34
ARTÍCULO 91.	34
ARTÍCULO 92.	34
ARTÍCULO 93.	35
ARTÍCULO 94.	36
PARÁGRAFO 1.....	37
PARÁGRAFO 2.....	37
ARTÍCULO 95.	37
PARÁGRAFO.....	37
ARTÍCULO 96.	38
PARÁGRAFO.....	38
ARTÍCULO 97.	38
CAPÍTULO XXIII.....	38
DEL MENOR TRABAJADOR.....	38
ARTÍCULO 98o.	38
PARAGRAFO.....	38
ARTÍCULO 99o.	38
ARTÍCULO 100o.	38
ARTÍCULO 101o.	38
ARTÍCULO 102o.	38
PARÁGRAFO:	39
ARTÍCULO 103o.	39
ARTÍCULO 104o.	39
ARTÍCULO 105o.	39
ARTÍCULO 106o.	39
ARTÍCULO 107o.	39
CAPÍTULO XXV TELETRABAJO	39
ARTÍCULO 108o	39
PARÁGRAFO.....	40
ARTÍCULO 109o.	40
PARÁGRAFO 1.....	40
PARÁGRAFO 2.....	40

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

ARTÍCULO 110o.	40
CAPÍTULO XXVI.	40
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO	40
ARTÍCULO 111o.	40
ARTÍCULO 112o.	40
ARTÍCULO 113o.	40
ARTÍCULO 114o.	40

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el texto del reglamento interno de trabajo suscrito por la empresa. **CB INGENIEROS S.A.S NIT 860,509,943-7**, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá y que ejecuta proyectos de ingeniería y arquitectura en todo el territorio nacional; a sus disposiciones quedan sometidas la empresa y los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Este Reglamento hará parte las disposiciones legales, los contratos individuales de trabajo escritos o verbales, celebrados o que se celebren, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el programa de gestión y seguridad en el trabajo, Plan Estratégico de seguridad vial, los Manuales de Funciones administrativos y operacionales internos del Empleador, las funciones generales o específicas de los trabajadores, las circulares, carteleras y en general, todas las instrucciones impartidas por el Empleador, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1o. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido para laborar con CB Ingenieros deberá diligenciar la hoja de vida o solicitud de empleo, en el cual consignará aquellos datos que permitan al Empleador conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira. Estas informaciones podrán ser verificadas por el Empleador, el cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes, por ello se solicitará:

- a) Certificados de estudios realizados y constancias laborales que acrediten la experiencia
- b) Fotocopia ampliada y legible de la cédula del trabajador
- c) Constancia de afiliación del fondo de pensión al cual pertenece
- d) Declaración extra-juicio, bajo la gravedad del juramento, de no tener conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario o que cumplirá con sus obligaciones de familia (Art 6° Ley 311 de 1996). Para efectos del cumplimiento de este requisito, entiéndase que el conocimiento al que se refiere, sobre la existencia de procesos alimentarios pendientes, es únicamente el que adquiere el demandado por notificación de la demanda correspondiente, en los términos del Código de Procedimiento Civil y del código general del proceso. En el caso de trabajo temporal por personal extranjero debe tener la vida respectiva autorizada por la oficina de Migración Colombia.
- e) Fotocopia de SOAT y revisión tecno mecánica vigente para quienes sean contratados con vehículo.

PARAGRAFO: El Empleador está en la obligación de hacer practicar por su cuenta los exámenes de ingreso, periódicos de retiro de los trabajadores.

ARTICULO 2o. Si el aspirante fuere menor de 18 años de edad, deberá acompañar la correspondiente autorización escrita, expedida por el Ministerio del Trabajo o en su defecto de la primera autoridad del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales. Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario y llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.

CAPITULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3o. Una vez admitido el aspirante, el Empleador podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de la empresa. **CB INGENIEROS S.A.S**, apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.)

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

ARTÍCULO 4o. DURACIÓN MÁXIMA: El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo Empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 5o. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 6o. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley. (artículo 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO: El Empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004)

CAPITULO III HORARIOS DE TRABAJO

ARTICULO 7o. Se establecen los siguientes horarios de trabajo, reservándose al Empleador la facultad de trasladar sus trabajadores de un turno a otro, de acuerdo con las necesidades del servicio y de los frentes de trabajo, previo aviso al trabajador.

HORARIO

De lunes a viernes
7:00 am 05:00 pm
8:00 am 06:00 pm
Sábados
7:00 am 12:00 pm
8:00 am 01:00 pm

PARÁGRAFO 1: El presente horario podrá ser modificado por el Empleador, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo convenios y pactos colectivos vigentes y con previa autorización del Ministerio del trabajo, dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por el Empleador no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: Podrán repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los empleados el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 8o. DURACIÓN DE LA JORNADA: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones según la norma:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las reglas descritas en el capítulo del menor.
- c) Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
- d) Los adolescentes mayores de diecisiete años solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.
- e) El Empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar al Empleador secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO: El Empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

- f) El Empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

ARTÍCULO 9o. DEDICACIÓN EXCLUSIVA A DETERMINADAS ACTIVIDADES: En las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, y de acuerdo con la reglamentación que al efecto expida el gobierno, aquellos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del Empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 10o. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- b) Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá al Empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.
- c) El Empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre Empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO se consideran como trabajadores de dirección confianza o manejo, los siguientes cargos:

ARTÍCULO 11o. HORAS EXTRAS: Simultáneamente con la presentación de la solicitud de autorización para laborar tiempo extraordinario, el Empleador fijará en todos los lugares de trabajo, por lo menos hasta que se decida lo pertinente por el Ministerio del trabajo, copia de la respectiva solicitud.

Para el cumplimiento de lo anterior el Empleador certificará:

- a) Solicitud suscrita por el Representante Legal del Empleador dirigida a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en la cual se señale:
 - o Los lugares donde se van a laborar las horas extras.
 - o La motivación clara de porqué se necesita la autorización de horas extras.
 - o La duración por la cual se va a pedir la autorización, sin embargo, ésta no puede ser superior a un año.
- b) Una relación de los cargos o actividades para las cuales se solicita la autorización.
- c) Certificado de la ARL a la cual está afiliada el Empleador, la cual debe señalar:

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

- d) Las exigencias de las cargas físicas, psicosociales y demás riesgos por cada uno de los cargos o actividades que requiere la autorización de horas extras.
- e) Una evaluación que establezca de forma general si los trabajadores de los cargos que requieren horas extras, por este hecho se verían afectados por las exigencias físicas, psicosociales y demás riesgos (Para tal efecto se debe tomar como punto de referencia los programas de vigilancia epidemiológica con los que cuenta el Empleador).
- f) Comprobar la existencia de programas de vigilancia epidemiológica en los cuales se determine los factores de riesgo por cada uno de los cargos que requieren laborar horas extras (se recomienda adjuntar copia de los programas a la solicitud).
- g) Manifestación expresa sobre la existencia o no de Pactos o Convenciones Colectivas.
- h) Conformación del COPASST.
- i) Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 12o. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando el Empleador considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Antioquia, para los fines indicados en el Decreto 13 de 1967, Art. 3°.

ARTÍCULO 13o. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 14o. OTROS CASOS DE AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: También podrá el Empleador ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis en la semana.

ARTÍCULO 15o. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES: El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 10° de este reglamento puede ser elevado por orden del Empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en los elementos, equipos, herramientas utilizados por el Empleador; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El Empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

ARTÍCULO 16 Los cambios en los horarios normales serán socializados en el COPASST, previamente, donde se indicaran las circunstancias o motivos de estos cambios.

CAPÍTULO IV TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17o. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6.00 a.m.) y las veintiuna (9.00 p.m.), el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna (9:00 p.m.) y las seis de la mañana (6.00 a.m.).

ARTÍCULO 18o. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal. Ni aún con el expreso consentimiento de sus trabajadores podrá el Empleador, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, introducir excepciones a la jornada máxima legal o a la establecida en el art. 10° de este reglamento.

ARTÍCULO 19o. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 18° de este reglamento, solo podrá efectuarse mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo, o de una autoridad delegada por éste.

ARTÍCULO 22o. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

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

ARTÍCULO 20o. NO ACUMULACION DE LOS RECARGOS: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 21o. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS: El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará el Empleador en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el período de pago siguiente.

ARTÍCULO 22o. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: El Empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, que no haya sido autorizado por escrito por el Empleador, mediando la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 23o. BASE DEL RECARGO NOCTURNO: Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VI TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24o. El Empleador podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 25o. REMUNERACIÓN: El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 26o. SALARIO EN TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO: En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma por el trabajo ordinario a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 27o. LÍMITES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO: El Empleador no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciera deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 28o. DURACIÓN: Los contratos de trabajo que celebren en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 29o. INEFICACIA DEL CONTRATO: Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando con otro Empleador en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTÍCULO 30o. Si el Empleador desea hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 27° de este reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Compañía.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 31o. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El Empleador dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días Jueves y Viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado de seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (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 siguiente. Los descansos a que se refiere este artículo tendrán una duración de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 32o. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO.

- a) El Empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del Empleador.
- b) Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
- c) No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad y accidente.
- d) Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
- e) Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 33o. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO REMUNERADO:

- a) El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) 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.
- b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1o: El trabajador podrá convenir con el Empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 34o Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

ARTÍCULO 35o. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 36 de este reglamento.

En el 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 trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 36o. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para el Empleador, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 36 de este reglamento.

ARTÍCULO 37o. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo el Empleador en alguna de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
- b) Desde el mediodía a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 38o. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no pueda tomar 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 en dinero a opción del trabajador.

ARTÍCULO 39o. RELACIÓN DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO: Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, el Empleador fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VII DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 40. DESCANSO CONVENCIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 34 de este reglamento, el Empleador suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

CAPÍTULO VII VACACIONES

ARTÍCULO 41o. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente cualquiera que haya sido el tiempo laborado.

ARTÍCULO 42o. ÉPOCA DE LAS VACACIONES: La época de las vacaciones debe ser señalada por el Empleador a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.

El Empleador debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 43o. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 44o. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: Es prohibido al Empleador compensar en dinero las vacaciones de los trabajadores; no obstante, el Ministerio del Trabajo, previa solicitud del Empleador, puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas, en casos especiales de perjuicio para la Economía Nacional o la industria.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 45o. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: En todo caso el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro años.

ARTÍCULO 46o. ACUMULACIÓN PRESUNTA: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago solo será válido si simultáneamente el Empleador concede al trabajador en tiempo, los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 47o. REEMPLAZO: El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, previa aquiescencia del Empleador, puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria. Si el Empleador no acepta el candidato indicado por el trabajador y llama a otra persona a reemplazarla, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 48o. VACACIONES COLECTIVAS: El Empleador puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 49o. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones el Empleador pagará al trabajador, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. Sólo se excluirá 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 le concedan.

ARTÍCULO 50o. REGISTRO DE VACACIONES: El Empleador llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al empleo cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales, en las que termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPÍTULO X PERMISOS LICENCIAS Y SUSPENSIONES

ARTÍCULO 51o. PERMISOS OBLIGATORIOS: El Empleador concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos: Ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica debidamente comprobada; concurrencia al servicio médico correspondiente; desempeño de funciones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan y asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso al Empleador y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento del Empleador.

ARTÍCULO 52o. CONDICIONES PARA SU OTORGAMIENTO: Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permita las circunstancias y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos. En este caso, el permiso obligatorio tendrá una duración de un día remunerado, prorrogable hasta por un término prudencia a juicio del Empleador y de acuerdo con las circunstancias propias de cada hecho.
- b) En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el trabajador debe avisar al Empleador con una antelación prudencial; el permiso correspondiente se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique el funcionamiento del Empleador a juicio del Empleador. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

- c) En el evento de que el trabajador tenga derecho a la licencia de paternidad, se aplicará la Ley 2114 de 2021 que modifica el artículo 236 del código sustantivo del trabajo y adiciona el artículo 241^a del código sustantivo del trabajo, en el cual se contempla la licencia de paternidad de Dos (02) semanas sin considerar si los dos padres son o no cotizantes al sistema de salud.
- d) En los demás casos, el aviso deberá darlo el trabajador con la antelación máxima que las circunstancias lo permitan, a menos que se establezca convenio especial en contrario o se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente.
- e) CB INGENIEROS concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto.

PARÁGRAFO 1o. Para los efectos del presente reglamento, se concederá al trabajador que haya sufrido calamidad doméstica un permiso de un día remunerado, prorrogable hasta por un término prudencial, a juicio del Empleador y de acuerdo con las circunstancias propias de cada hecho. Se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: Los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su familia. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común o profesional sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 2o. En caso de celebraciones especiales como matrimonios, bautizos, primeras comuniones, confirmaciones, los permisos se concederán a criterio del Empleador por el número de días que la misma considere conveniente, de la misma manera, el Empleador decidirá si se los descuenta al trabajador del salario o si éste los compensa con un tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 3o. Salvo cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente; de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño, comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan (Sentencia C 930 de Dic 10/09; licencia facultativa remunerada o de la Licencia por luto de que trata la ley 1280 de enero 5 de 2009, el tiempo empleado por el trabajador en los permisos y licencias indicados podrá descontarse en los siguientes periodos de pago o compensarse en un tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción del Empleador. (Artículo 57 numeral 6, Código Sustantivo del Trabajo).

PERMISOS ESPECIALES

ARTÍCULO 53o. Se entiende por permisos especiales aquellos que ha establecido CB INGENIEROS para sus empleados en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio del empleado, se concederán tres (3) días hábiles. El trabajador deberá informar a su jefe inmediato la ocurrencia del caso que origina el permiso especial y el jefe inmediato informará del permiso a Recursos Humanos.
- b) Licencia no remunerada es la suspensión del vínculo laboral durante un tiempo determinado que concede CB INGENIEROS a un empleado. Durante este periodo el empleado queda exonerado de cumplir con sus deberes laborales y por su parte CB INGENIEROS no está en la obligación de reconocer remuneración alguna. En este caso, solamente subsiste la obligación por parte del empleador de asumir su porcentaje para cubrir los aportes a Seguridad Social exigidos por la ley.
- c) La licencia no remunerada debe solicitarse a el jefe inmediato. Cuando la licencia no remunerada sea por un tiempo superior a 30 días o si el contrato suscrito es por obra o labor o a término fijo, está deberá ser aprobada por Recursos Humanos.

PARÁGRAFO: Todos los anteriores permisos deben estar debidamente sustentados por el trabajador con un documento pertinente que acredite las circunstancias de: tiempo, como y lugar que originan el permiso.

SUSPENSIONES

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

ARTÍCULO 54o. Se entiende por suspensión al contrato laboral al cese temporal de las obligaciones del trabajador prestando sus servicios y a la obligación del empleador de pagar la remuneración respectiva. La suspensión del contrato se puede dar en los siguientes casos:

- a) Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
- b) Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
- c) Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (20) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
- d) Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
- e) Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
- f) Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
- g) Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

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

ARTÍCULO 55o. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

- a) El Empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
- c) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). Interpretase con autoridad el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
- d) El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 56o. SALARIO EN ESPECIE:

- a) Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el Empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

- b) El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.
- c) No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 57o. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, el Empleador podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 58o. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTÍCULO 59o. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de terminar la jornada respectiva.

ARTÍCULO 60o. A QUIEN SE HACE EL PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 61o. DÍAS DE PAGO: El trabajo de los empleados será remunerado de la siguiente forma:

Será mensual, por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no pueden ser mayores 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 debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado a más tardar con el salario del período siguiente, el lugar será donde el Empleador indique.

CAPÍTULO XII **SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

ARTÍCULO 62o. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores serán prestados por la E.P.S. seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general y maternidad o por la A.R.L. elegida por el Empleador para lo correspondiente a los accidentes laborales y enfermedad laboral. Entidades a las cuales el Empleador los ha afiliado; en caso contrario las asumirá el Empleador.

ARTÍCULO 63o. AVISO AL EMPLEADOR SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen.

ARTÍCULO 64o. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene el Empleador en determinados casos.

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

PARÁGRAFO 1: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreu grafía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

ARTÍCULO 65o. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial a las que ordene el Empleador 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 laborales:

- a) El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares periódicos generales que prescriba el Empleador en los períodos y horas previamente fijados por ella. Dichos exámenes serán sufragados en su integridad por el Empleador.
- b) Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por el Empleado. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

ARTÍCULO 66o. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente laboral, el Jefe de la respectiva dependencia, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a la Ley 776 de 2002.

ARTÍCULO 67o. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR: El Empleador no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador.

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

ARTÍCULO 68o. En caso de accidente laboral no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al administrador del Empleador o Empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente laboral y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 69o. REGISTRO DE ACCIDENTES LABORALES El Empleador llevará un control en un libro especial de los accidentes e incidentes laborales sufridos por sus trabajadores. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, ubicación del Empleador y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 70o. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: El Empleador se comprometa a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del código sustantivo del trabajo, la ley 9 a. de 1979, resolución 2400 de 1979 decreto 614 de 1984, resolución 2013 de 1986, resolución 1016 de 1989, decreto 1295 de 1994, resolución 1401 y 2346 de 2007, ley 1562 de 2012, ley 1072 de 2015, y demás normas que con tal fin se establezcan.

PARAGRAFO 1. El Empleador se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del COPASST, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la ley 1072 de 2015.

PARAGRAFO 2. El Empleador se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar el plan de trabajo, acciones correctivas, acciones de mejora y acciones preventivas de conformidad con la ley 1072 de 2015.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 71o. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Poner al servicio del patrono toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en orden al desempeño de las funciones propias del cargo u oficio para el cual ha sido contratado, incluyendo las labores anexas y complementarias, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes
- b) No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio.



- c) Observar rigurosamente las normas que le fije LA EMPRESA, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato de trabajo.
- d) No atender durante las horas de trabajo, asuntos y ocupaciones distintas a las que el empleador le encomiende, sin previa autorización de éste y evitar fuera de dichas horas de trabajo, otras labores que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo en forma que le impida prestar eficazmente el servicio convenido.
- e) Cumplir a cabalidad con los deberes y obligaciones que la ley, el reglamento interno y el presente contrato le impongan en su condición de trabajador, así como abstenerse de ejecutar las conductas que se encuentren prohibidas en esos mismos ordenamientos.
- f) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de LA EMPRESA, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón a su trabajo, y que sean por naturaleza privadas, en beneficio de los intereses del Empleador.
- g) Aceptar los traslados que determine el patrono dentro de las agencias, sucursales, establecimientos o simples dependencias de LA EMPRESA en todo el territorio nacional.
- h) Cumplir las comisiones de servicio que se indiquen cuando se le requiera en otros lugares diferentes a aquél donde habitualmente se debe desempeñar.
- i) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por LA EMPRESA o por quienes lo representen, respecto al desarrollo de sus actividades.
- j) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal, los instrumentos, y útiles, que le sean entregados, para el ejercicio de sus funciones, así como los que posteriormente se le asignen, o sean prestados temporalmente para realizar sus funciones.
- k) No tomar el nombre de LA EMPRESA para contraer obligaciones.
- l) Cuidar permanentemente de los intereses y bienes de LA EMPRESA.
- m) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones.
- n) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe LA EMPRESA, a las cuales hubiere sido citado.
- o) Observar una completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- p) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con LA EMPRESA.
- q) Asistir puntualmente al trabajo y cumplir con los turnos de trabajo asignados.
- r) Prestar sus servicios de manera exclusiva para LA EMPRESA.
- s) No presentarse embriagado al trabajo, ni ingerir licores durante las horas de trabajo.
- t) Abstenerse de solicitar o recibir cualquier dádiva o contraprestación al cliente o terceros para la prestación del servicio.
- u) Mantener perfecta disciplina y respeto dentro y fuera de LA EMPRESA para con sus compañeros de trabajo, superiores, clientes, etc.
- v) Presentación de informes cuando le sean solicitados verbalmente o por escrito.
- w) Permitir toda clase de supervisiones e inspecciones y colaborar con las mismas, sin ocultar ningún tipo de hecho, o información.
- x) Aceptar y poner en práctica todas las medidas de seguridad medico laboral.
- y) Abstenerse de realizar actos diferentes a los propios del servicio en las instalaciones de LA EMPRESA.
- z) Manejar escrupulosamente los valores e intereses que se le encomienden por razón de su cargo y a rendir cuenta rigurosa de ellos al empleador.
- aa) Informar a LA EMPRESA en forma inmediata sobre cualquier cambio en la dirección de su residencia.
- bb) En el evento de cualquier notificación que deba hacer LA EMPRESA al trabajador, se tendrá como dirección de la residencia, la última que el trabajador hubiere notificado.
- cc) En General realizará todas las gestiones propias de su cargo, al igual que todas aquellas que afines o no a él, que se le encomienden y soliciten por parte de sus superiores jerárquicos, en forma verbal o escrita.
- dd) Las evaluaciones periódicas hacen parte integrante de la hoja de vida y son confidenciales, todo funcionario al momento de evidenciar cualquier acceso a dicha información, debe reportar a la Gerencia General.

CAPÍTULO XIV JERARQUÍA

ARTÍCULO 72o. JERARQUÍA: Para efectos de la autoridad y ordenamiento del Empleador se prescribe la siguiente jerarquía:

Gerencia General, Gerencia Técnica, Gerencia Administrativa, Gerencia de Proyectos y Directora de Talento Humano

La facultad para imponer sanciones le está reservada a Gerencia General, Gerencia Técnica, Gerencia Administrativa, Gerencia de Proyectos y Directora de Talento Humano conforme al artículo 79 del presente reglamento.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

PARAGRAFO Está prohibido a los empleados del Empleador, recibir órdenes de persona diferentes a el Empleador o quien este designe.

CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 73o. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:

- a) Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso si para su servicio lo hizo cambiar de residencia salvo, si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandará a su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entiende comprendido los de los familiares que con él convivieren.
- i) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- j) Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad; primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia de Luto de que trata la Ley 1280 de enero 5 de 2009. El hecho que motiva la Licencia por Luto deberá ser demostrado por el trabajador mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. La asesoría psicológica que requiera el trabajador y su familia en razón del luto, deberá ser suministrada por la EPS.
- k) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad que ordena la ley.
- l) Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- m) Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude a un preaviso, este expire durante las licencias mencionadas.
- n) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- o) Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del Empleador (Artículo 7º, ley 11 de 1984).
- p) Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
- q) Conceder la licencia de paternidad al trabajador que cumpla con los requisitos exigidos en la Ley 755 de 2002 o Ley María que modificó el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

PARÁGRAFO La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la E.P.S. y ésta sólo podrá exigir cuando el padre haya cotizado el número de semanas correspondientes al período de gestación, en los mismos términos en que se reconoce la licencia de maternidad (sentencia C – 663 de 2009 de la Corte Constitucional). Dicha licencia será de Dos (2) semanas remuneradas, independientemente de que ambos padres coticen al Sistema general de seguridad Social en Salud, o sólo lo haga el padre (sentencia C – 174 de 2009 de la Corte Constitucional).

ARTÍCULO 74°. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

- a) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata
- b) Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el Empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido
- c) No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio al Empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes
- d) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa del Empleador o sus representantes
- e) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos
- f) Comunicar oportunamente al Empleador las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios
- g) Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas del Empleador
- h) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial del Empleador
- i) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales, así como cumplir las recomendaciones que formule el COPPASST que opera en el Empleador
- j) Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación del Empleador, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse
- k) Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con el Empleador
- l) Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con el Empleador
- m) Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas
- n) Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones del Empleador, equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título
- o) No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones del Empleador, sirviéndose de los equipos, útiles; información y/o elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal
- p) Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
- q) No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones del Empleador vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del Empleador o sus representantes para estos efectos
- r) Someterse a los exámenes médicos ordenados por el Empleador con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atenté contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del Sida, Abreografía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T.) Los exámenes médicos ordenados por el Empleador serán subsidiados enteramente por este.



- s) En el caso de los **CONDUCTORES**, además de las obligaciones especiales prescritas para todos los trabajadores del Empleador y contenidas en los numerales 1. a 18. del presente artículo, también tendrán las siguientes:
- o Comparecer a las audiencias en que sea citado por las diferentes autoridades administrativas y/o judiciales en razón de su labor, e igualmente dar aviso oportuno en caso de siniestros, en los cuales no se podrán hacer negociaciones directas con la parte implicada o con terceros. En caso de accidentes de tránsito es necesario esperar que acuda la autoridad competente.
 - o Asistir a todos los eventos y programas de capacitación que programe el Empleador para el buen desempeño de su labor durante la jornada de trabajo.
 - o Colaborar con las labores de mantenimiento y revisión del vehículo, con el visto bueno del superior inmediato. Lo anterior con el fin de que se capacite en relación con los aspectos técnico-mecánicos del vehículo.
 - o Colocar el máximo empeño y diligencia en la conducción del vehículo; en su custodia, cuando éste no esté en movimiento, con tal fin deberá parquearlo en lugares seguros.
 - o Informar oportunamente de los daños o anomalías que presenten los vehículos del Empleador.
 - o Acatar todas las normas de tránsito, siendo su responsabilidad exclusiva cancelar las multas y/o sanciones impuestas por las autoridades de tránsito como consecuencia de la violación de las normas que regulan la actividad.

CAPÍTULO XVI PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES:

ARTÍCULO 75o. SE PROHIBE AL EMPLEADOR.

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
- o Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - o Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice
 - o En cuanto a las cesantías el Empleador podrá retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el Empleador.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por un motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h) 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 a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice.
- i) **Cerrar intempestivamente**, si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- j) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 76o. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES

- a) Sustraer o ayudar a sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso del Empleador.



- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; o ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o dentro de su jornada de trabajo; o ingerir licores, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada de trabajo; o conducir vehículos del Empleador en estado de aminoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que el Empleador considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenarle que se retire de las instalaciones del Empleador cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- e) 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.
- f) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- g) Usar los útiles o herramientas suministradas por el Empleador en objetivos distintos del trabajo contratado.
- h) Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece el Empleador convirtiéndose en competidor de la misma

En el caso de los CONDUCTORES, además de las prohibiciones especiales prescritas para todos los trabajadores del Empleador y contenidas en los numerales 1 al 8 del presente artículo, también tendrán las siguientes:

- o Transportar en los vehículos del Empleador pasajeros o acompañantes, que no hayan sido autorizados por el Empleador o sus representantes.
- o Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo asignado por el Empleador, salvo autorización de la misma.
- o Conducir vehículos del Empleador en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes.
- o Fumar o tomar bebidas alcohólicas dentro de los vehículos del Empleador.

CAPÍTULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 77o. SANCIONES DISCIPLINARIAS: El Empleador no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo, manuales de funciones.

ARTÍCULO 78o. FACULTADES: La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada en primera instancia a la Directora de Talento Humano, en obra al Ingeniero Residente y en segunda instancia a la gerencia general.

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador cometa una falta, el Empleador podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

CAPÍTULO XVIII SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN

ARTÍCULO 79o. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes faltas leves y sus correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTAS LEVES	PRIMER VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo.	Llamada de atención verbal.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días.
2. Falta al trabajo parcial o total injustificada hasta por un día.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días.	Llamado a descargos y memorando escrito con copia de hoja de vida.

3. Salir de las dependencias del Empleador, durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Llamada de atención verbal.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida,	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días.
4. Promover intrigas o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias del Empleador. Parágrafo: Nota aparte de la sanción disciplinaria en caso de comprobar lesiones personales se solicitara a la autoridad competente iniciar las investigaciones penales correspondientes.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida y Suspensión hasta por 4 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días.	Llamado a descargos y memorando escrito con copia de hoja de vida.
7. Hacer trabajos distintos a su oficio y los determinados en sus funciones dentro de la jornada laboral sin la debida autorización.	Llamada de atención verbal.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días.
8. Guardar herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto. 8.1 No cumplir con los protocolos de bioseguridad 8.2. No cumplir con los protocolos de mantenimiento, desinfección y lavado de áreas específicas. 8.2. No cumplir con los procedimientos de. Recepción, codificación, manejo, almacenamiento, transporte y disposición final de materiales de construcción.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días.
9. Dejar de cubrir los materiales, elementos, dispositivos, o las máquinas al finalizar la jornada de trabajo, con cubiertas que el Empleador destine para ello.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días.
11. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en la dependencia del Empleador sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días y el pago de los daños ocasionados	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días y el pago de los daños ocasionados	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días y el pago de los daños ocasionados
12. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo. Nota el lugar de trabajo debe permanecer aseado y con los elementos y herramientas en los lugares destinados, con el cumplimiento de los debidos protocolos y procedimientos.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida y Suspensión hasta por 4 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días
13. Presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol (a). o bajo los efectos de sustancias psicoactivas.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida y Suspensión hasta por 4 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días ocasionados	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días
14. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos del Empleador o de sus compañeros.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CB-SST-RG-RIT

Versión 01

Fecha JUNIO DE
2021

	días. Y pago de los daños ocasionados	8 días. Y pago de los daños ocasionados	por 12 días. Y pago de los daños ocasionados
16. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre el Empleador, el Empleador sus trabajadores, y servicios. Nota además de la sanción disciplinaria se realizarán las respectivas denuncias penales en caso de injuria y calumnia.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 12 días.
17. Violar las normas de higiene y seguridad industrial y seguridad y salud en el trabajo, reglamento interno de trabajo y otras disposiciones del Empleador.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 12 días.
18. Entrar a sitios prohibidos del Empleador sin autorización del Empleador.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días.
19. Rehusar a mostrar o entregar el carné de identidad que lo acredite como empleado, o el último o penúltimo recibo de pago.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 1 día.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días.
20. Dejar equipos de cómputo, reguladores e impresoras encendidos después de terminar la jornada de trabajo.	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 1 día.
21. Suministrar información del Empleador a terceros sin autorización previa del Empleador.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días.
22. La no cancelación o inasistencia a las reuniones y capacitaciones programadas.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días.
24. No trabajar de acuerdo con los métodos; sistemas y manual de funciones y protocolos implantados por el Empleador.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días.
25. (A) No Entregar y recibir los elementos de trabajo sin el cumplimiento de los requisitos de actas de entrega y recibo a conformidad, indicando el estado actual de estos elementos. (B) vehículos del Empleador. El no informar el estado general de funcionamiento del automotor indicando y reportando los desperfectos para que el Empleador realice los arreglos respectivos. Nota 1. quien esté a cargo del vehículo debe revisar el estado de los documentos, soat, técnico mecánica, y gases vigentes. Si al revisarlo está próximo a	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días, y el pago de los daños ocasionados en el valor que corresponda	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días, y el pago de los daños ocasionados y en el valor que corresponda	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 12 días, y el pago de los daños ocasionados y en el valor que corresponda.

<p>vencer, debe acudir a la persona encargada de este trámite.</p> <p>2. Debe informar al Empleador de manera oportuna si le ha impuesto una infracción de tránsito.</p> <p>3. El conductor asignado por el Empleador debe contar con pase vigente</p>			
<p>26. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo y vehículos.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días, y el pago de los daños ocasionados</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días, y el pago de los daños ocasionados</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 12 días, y el pago de los daños ocasionados</p>
<p>27. Dormirse en horas de trabajo.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días</p>
<p>28. Ocultar faltas cometidas contra el Empleador por algún trabajador.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días</p>
<p>29. No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, y deducción en la nómina siguiente del sobre valor pagado</p>		
<p>30. Hacer mal uso o engañar al Empleador para obtener préstamos de cualquier índole.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 12 días</p>
<p>32. Pedir dotación de oficina u otros elementos a un proveedor sin previa autorización del Empleador.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días</p>
<p>33. Otorgar adelantos de nómina sin previo proceso de aprobación por el Empleador.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días</p>
<p>34. No utilizar la dotación, los EPP y los elementos de trabajo de la manera indicada.</p>	<p>Llamada de atención verbal</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida,</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días</p>
<p>37. A. No informar a la oficina competente del Empleador por parte de los trabajadores, las nuevas direcciones</p>	<p>Llamada de atención verbal.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días</p>

<p>y/o números telefónicos cuando se presenten cambios en éstos. B. no contestar el teléfono celular o el teléfono fijo cuando la Empleador lo requiera.</p>			
<p>39. Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S., o para atender a las causas de los permisos o licencias.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 1 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 3 días</p>
<p>40. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día los primeros tres (3) días de ocurridas éstas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas por el Empleador.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 3 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días</p>
<p>41. No reportar de manera oportuna, los incidentes y accidentes laborales.</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 6 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 12 días</p>
<p>42.No reportar de manera oportuna las licencias a las que se hace mención a continuación 1. <u>licencia de luto</u>. No presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del suceso que motivó la <u>licencia por luto</u> el documento expedido por la autoridad competente que demuestre el hecho. Se Concede al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia. 2 <u>grave calamidad doméstica</u> se entiende por grave calamidad domestica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 1 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días</p>	<p>Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 3 días</p>



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CB-SST-RG-RIT

Versión 01

Fecha JUNIO DE
2021

familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto. El tiempo será otorgado por el Empleador a petición del trabajador.			
44. Sacar del sitio de trabajo objetos de éste o de sus trabajadores sin autorización. Nota: De notarse un presunto abuso de confianza se realizará la respectiva denuncia ante la autoridad correspondiente.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 3 días	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días
46. no atender por petición especial las órdenes sobre los horarios que se describen a continuación. 1. <u>horario adicional</u> No atender los requerimientos del Empleador para laborar en horario adicional, siempre que la misma cuente con la autorización para laborar horas. 2. <u>Domingos</u> 2.1 <u>habitual</u> si el trabajador labora tres o más domingos en el mes calendario. El Empleador otorgará al trabajador un descanso compensatorio, a más tardar, en la semana siguiente a la del domingo laborado. 2.2 <u>ocasional</u> , si el trabajador labora hasta dos domingos al mes o menos en el mes calendario. De conformidad con la ley, el trabajo en día dominical o festivo se cancelará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario que devengue el trabajador y en proporción al número de horas trabajadas. 2.3 Si el trabajador labora un dominical y descansa un día de la semana siguiente, se cancela el valor del recargo. En este evento labora un (1) domingo, pero no trabaja un día a la semana, 2.4. Si quien labora en un día de descanso obligatorio decide que no descansa, entonces tiene el derecho a que se le pague el valor del descanso, porque está laborando todos los días de la semana siguiente y además el del recargo de ley o sea que en este evento debe recibir adicional al salario pactado el 1,75%. 2.5. Si la persona labora en forma permanente todos los domingos y/o festivos significa necesariamente que debe descansar un día de la semana siguiente al dominical laborado. 2.6 Si la persona labora en forma esporádica un dominical tiene la libertad de escoger si descansa en un día de la semana siguiente.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

47. Utilizar la red de Internet dispuesta para el Empleador tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo.	Llamada de atención verbal.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días
49. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas del Empleador, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 4 días	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 8 días	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 12 días
51. Dar a conocer a personas no autorizadas por el Empleador, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 1 días	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 3 días
52. No atender ni colaborar con los documentos solicitados o participación en capacitaciones en ayuda de la actualización del SG-SST	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 2 días	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida, Suspensión hasta por 3 días

PARÁGRAFO 1º. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que el Empleador no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

PARAGRAFO 2. En cada contrato individual de trabajo se indicarán en específico la labor a realizar por cada empleado, las cuales son de estricto cumplimiento.

PARAGRO 3. En caso de que las faltas anteriores se cometieren por cuarta vez, se consideraran como faltas graves y previas al procedimiento de descargos constituirán justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del Empleador.

ARTÍCULO 80o. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada según el artículo del presente reglamento comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha, lugar y hora determinados, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos.

Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

En la citación se le manifestará al trabajador, según el caso, que tiene derecho a estar asistido en la Audiencia de Descargos por dos compañeros de trabajo; o por dos representantes del sindicato si pertenece a alguno, quienes deberán ser oídos igual que él, sobre el conocimiento que tengan de los hechos materia del procedimiento disciplinario. Si el trabajador rehúsa este derecho, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

ARTÍCULO 81o. NOTIFICACIONES: Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento interno de trabajo, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere, notificándole al trabajador los efectos de la misma.

CAPÍTULO XIX

RECLAMACIONES

ARTÍCULO 82o. ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE: El trabajador deberá presentar sus reclamaciones ante el superior jerárquico enunciado en este reglamento. El reclamante deberá acudir ante su inmediato superior jerárquico y si no fuere atendido o no se hallará conforme con la decisión, podrá recurrir ante el inmediato superior de aquel si

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

existiese. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

PARAGRAFO. Las diligencias de descargos se surtirán en primer instancia ante la Directora de Talento Humano, ante quien se puede presentar el recurso de apelación dentro de los dos días hábiles posteriores a la imposición de la sanción, quien entrega a la gerencia general como segunda instancia y autoridad de cierre al día hábil siguiente como superior jerárquico, quien resolverá el recurso de apelación en los dos días hábiles siguientes.

Surtido este trámite la decisión quedara en firme y no es susceptible de otro recurso.

CAPÍTULO XX TERMINACIÓN DE CONTRATO

ARTÍCULO 83o. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte del Empleador como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

A. POR PARTE DEL EMPLEADOR

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, compañeros, vigilantes o celadores.
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio del Empleador.
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el Empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
- j) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

- l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio del Empleador.
- o) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales i a o de este artículo, para la terminación del contrato, el Empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a) La negativa del trabajador a someterse a los exámenes establecidos en el artículo 77 numeral 2. de este Reglamento.
- b) La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria.
- c) La violación del compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo o en documento anexo al mismo.
- d) Retener dineros por conceptos de cánones; administraciones, cobranzas u otros servicios del Empleador.
- e) Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

- a) El haber sufrido engaño por parte del Empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
- c) Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el Empleador no se allane a modificar.
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f) El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g) La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrato y
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXI **MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL**

ARTÍCULO 84. Entiéndase adaptada al R.I.T. del Empleador toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley.

ARTÍCULO 85. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un Empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b) **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO 1: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

PARÁGRAFO 2: La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al Empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el presente Reglamento y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral con el Empleador. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

PARÁGRAFO 3: Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el presente artículo, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

ARTÍCULO 86. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

- a) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando;

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

- b) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 87. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

- a) Los trabajadores o empleados.
b) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 88. SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL.

- a) La persona natural que como Empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
b) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 89. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del Empleador.
j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del Empleador, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 90. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el Empleador, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del Empleador.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 91. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el Empleador, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en el Empleador y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 92. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el Empleador ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa, los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.

Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral.
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en el Empleador, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- c) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.
- d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el Empleador para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 93. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

- a) El Empleador tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del Empleador o su delegado.
- b) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral del Empleador en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar de oficio o previa queja presentada por la presunta víctima de acoso laboral, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral del Empleador.
 - Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- c) Este comité se reunirá por lo menos una vez cada dos meses.
- d) El Comité de Convivencia Laboral evaluará en primera instancia las posibles situaciones de acoso laboral, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con ellas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- e) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Empleador o quien haga sus veces, para que adelante el procedimiento interno establecido en el presente reglamento.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

ARTÍCULO 94. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL EMPLEADOR PARA CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El Empleador o quien este delegue, conocerá de la conducta que pueda tipificar acoso laboral previa remisión de la investigación que de la misma efectúe el Comité de Convivencia Laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias.

Características del Procedimiento:

- a) **Interno:** Se realiza al interior de la Empresa, para tratar de lograr el acercamiento de las partes objeto de la supuesta conducta de acoso laboral.
- b) **Confidencial:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- c) **Conciliatorio:** Se busca la solución de las controversias creadas con las supuestas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de un tercero con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- d) **Efectivo:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.

Competencia: la subdirectora de servicios administrativos o quien haga sus veces, en la sede principal del Empleador en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante en segunda instancia la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento:

- a) Previa remisión efectuada por el Comité de Convivencia Laboral de la investigación de la conducta que pudiere llegar a tipificar acoso laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias; el Empleador o a quien haga sus veces, procederá a cotejar las informaciones suministradas por el Comité de Convivencia Laboral, realizará una averiguación inicial de lo sucedido. Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación ante el superior jerárquico y confidencialidad.
- b) El Empleador o quien haga sus veces, procederá a citar a las partes para que en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, se presenten en audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral. La asistencia a dicha audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

PARÁGRAFO. Si de la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral sobre la presunta conducta de acoso laboral, el Empleador o quien haga sus veces, deduce la existencia de posibles partícipes de la misma, procederá a citarlos a la Audiencia ya referida.

Metodología del Procedimiento:

- a) **Iniciación del proceso de acercamiento:**
En la audiencia previamente señalada, el Empleador o quien haga sus veces, dará lectura a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivaron la investigación; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente para demostrar su defensa.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Empleador o quien haga sus veces, de ser posible evacuará esta prueba en la misma audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.



El Empleador o quien haga sus veces invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

b) Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, el Empleador o quien haga sus veces, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

c) La obtención del acuerdo:

El Empleador o quien haga sus veces, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Empleador o quien haga sus veces, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un acuerdo que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por el Empleador o quien haga sus veces, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

Si del procedimiento adelantado por el Empleador, o quien haga sus veces, éste considerare necesario adoptar medidas de tipo disciplinario así lo hará, y comunicará éstas al afectado(a) en la misma audiencia.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 2. Cuando el Empleador o quien haga sus veces, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, un Comité integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del Empleador o su delegado designará la persona encargada de adelantar el procedimiento interno, a que se refiere el presente artículo.

ARTÍCULO 95. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

- a. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
- b. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el Empleador que lo tolere.
- c. Con la obligación de pagar a las entidad prestadora de salud y las aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del Empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.
- d. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- e. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

ARTÍCULO 96. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

- a) La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- b) Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

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

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

ARTÍCULO 97. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, *(los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición)*. (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C- 738 de 2006).

CAPÍTULO XXIII DEL MENOR TRABAJADOR

El Empleador se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen:

ARTÍCULO 98o. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

PARAGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 99o. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
- b) Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 100o. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 101o. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 102o. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de Empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince 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 obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, puedan ser desempeñados sin grave riesgo, para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTÍCULO 103o. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 104o. Cuando por omisión del Empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva promotora de seguridad social y el menor sufre ACCIDENTE LABORAL, ENFERMEDAD LABORAL, o se encontrase en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derecho-habientes.

ARTÍCULO 105o. En los lugares del territorio nacional donde las entidades de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los Empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del Empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L y A.F.P.

ARTÍCULO 106o. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

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

Igualmente se prohíbe a los Empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTÍCULO 107o. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).

El Empleador se somete a lo estipulado por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPÍTULO XXV TELETRABAJO

ARTÍCULO 108o Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la CB INGENIEROS SAS y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5o Decreto 0884 de 2012).

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de estos.

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

- b) Solo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Institución.
- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que CB INGENIEROS SAS imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Institución.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Institución, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7o del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 109o. Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la Universidad deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso solo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5o Decreto 0884 de 2012).

PARÁGRAFO 1. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Institución a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6o del artículo 7o del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 110o. En materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales, el teletrabajo operará al interior de la Institución teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Institución (Artículo 8o Decreto 0884 de 2012).

CAPÍTULO XXVI PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 111o. PUBLICACIÓN: Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación del documento de aprobación del presente reglamento, el Empleador fijará en el lugar de trabajo en un (1) sitio distintas sendas copias íntegras legibles del presente reglamento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Se incluirá el texto completo del documento aprobatorio.

ARTÍCULO 112o. VIGENCIA: Este reglamento empezará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

ARTÍCULO 113o. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido el Empleador.

ARTÍCULO 114o. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen 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.

Por medio de la presente se le hace entrega del **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**. Este regirá a partir del 1 de diciembre de 2021

 INGENIEROS S.A.S.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CB-SST-RG-RIT
		Versión 01
		Fecha JUNIO DE 2021

Atentamente,



JUAN MANUEL ESCALLON ARANGO
Representante Legal