



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
MONTAJES CIVILES, MECÁNICOS Y EXCAVACIONES MINERAS J&LV S.A.S.	
NIT:	901145461-3
DIRECCIÓN:	CARRERA 10 N° 12- 17, CORREGIMIENTO DE LA CRUZADA
DOMICILIO	REMEDIOS- ANTIOQUIA
CORREO ELECTRÓNICO:	administrativo@montajesciviles.com
TELÉFONO:	3128815084
RAZÓN SOCIAL:	F4290 - CONSTRUCCIÓN DE OTRAS OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL. F4390 - OTRAS ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS Y OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL. C3311 - MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN ESPECIALIZADO DE PRODUCTOS ELABORADOS EN METAL. B0990 - ACTIVIDADES DE APOYO PARA OTRAS ACTIVIDADES DE EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.
CONSTITUCIÓN:	POR DOCUMENTO PRIVADO NÚMERO 1 DEL 06 DE NOVIEMBRE DE 2017 DE LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 6283 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 11 DE ENERO DE 2018.

*Tabla 1: Tomada de Certificado de existencia y Representación.

CAPÍTULO I: CONTRATACIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 1: VINCULACIÓN LABORAL: Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa deberá realizar su postulación preferiblemente a través de los canales digitales oficiales como plataformas de empleo autorizadas, correo electrónico o de forma física y presencial en nuestras oficinas.

N°	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Oferta laboral- Solicitud de contratación	Área de Operaciones, Área de SST o Gerencia General.
2	Apertura de vacante ante Cajas de compensación Familiar (Comfama y Comfenalco), APE- Portal Agencia Pública de Empleo y canales internos.	Área Jurídica y de Talento Humano.
3	Recepción y evaluación de hoja de vida.	Área Jurídica y de Talento Humano, Área de Operaciones y Área de SST.
4	Verificar antecedentes penales que tiene el aspirante al cargo mediante las páginas web de las entidades correspondientes.	



		Área Jurídica y de Talento Humano.
5	Entrevista para verificación e información aportada en la hoja de vida.	Área Jurídica y de Talento Humano en compañía del Área de Bienestar y Desarrollo. Área de SST en compañía del Área de Bienestar y Desarrollo.
6	Solicitud al aspirante de documentación requerida para archivo.	Área Jurídica y de Talento Humano.
7	Remisión para examen médico ocupacionales de ingreso que correspondan.	Área Jurídica y de Talento Humano. Área de SST.
8	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.	Área Jurídica y de Talento Humano.
9	Solicitud de ingreso del colaborador a la empresa cliente. *Aris Mining Segovia y Marmato: Diligenciamiento de Habeas Data, cédula ampliada por ambos lados, certificados de afiliación a Seguridad Social Integral (EPS, ARL, AFP Y CCF) y certificado de inducción QH&S para el año vigente. *Zijin Continental Gold: Diligenciamiento de Tratamiento de datos personales, cédula ampliada por ambos lados, certificados de afiliación a Seguridad Social Integral (EPS, ARL, AFP Y CCF), foto del colaborador, exámenes ocupacionales de ingreso, carnet de vacunación contra tétanos y fiebre amarilla. *Nota: Para aquel personal que se pretenda dedicar a labores de conducción, deberán verificarse los requerimientos específicos basado en las condiciones propias de cada cargo. No obstante, siempre será necesaria Licencia de conducción, Certificado de Paz y Salvo por Multas y Sanciones por Infracciones de Tránsito.	Área Jurídica y de Talento Humano.
10	Inducción General a personal de nuevo ingreso, por parte de las diferentes áreas de la empresa	Área Jurídica y de Talento Humano. Área SST. Área de Operaciones.
11	Solicitud de capacitación a cargo de la empresa cliente según la destinación del personal.	Área Jurídica y de Talento Humano.



12	Entrega de dotación y de Elementos de Protección Personal (EPP).	Área Jurídica y de Talento Humano. Área SST.
13	Firma del contrato.	Área Jurídica y de Talento Humano.

*Tabla 2: Tomada de manual de contratación interno.

PARÁGRAFO PRIMERO: TRABAJADORES EXTRANJEROS: Para la vinculación de personal extranjero, la empresa se acogerá estrictamente a las disposiciones del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio del Trabajo, exigiendo la documentación de Ley:

a. Para quienes tienen un estatus migratorio regular:

- Permiso especial de permanencia (PEP);
- Visa de visitante (V), Migrante (M), o Residente (R) que permita trabajar;
- Permiso Temporal de Permanencia (PTP);
- Permiso especial complementario de permanencia (PECP) o
- Cédula de extranjería.

b. Para contrato laboral y/o prestación de servicios se debe:

- Registrarlo en el Registro único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC), ante el Ministerio del Trabajo dentro de los 120 días calendario siguientes a la celebración del contrato y
- Registrarlo en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE), ante Migración Colombia dentro de los primeros 15 días calendario siguientes al inicio de labores.

ARTÍCULO 2: PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS:

- Hoja de vida.
- Fotocopia de Cédula de Ciudadanía.
- Certificados laborales.
- Certificados académicos.
- Verificación de antecedentes Policía, Procuraduría, Contraloría y Sagrilaft.
- Verificación de referencias personales y Laborales.
- Entrevista.
- Pruebas Psicotécnicas.
- Pruebas Técnicas.
- Conceptos Médicos Ocupacionales.
- Formato de Encuesta Sociodemográfica.
- Consentimiento Informado.
- Certificado de apertura de cuenta.
- Contrato de Trabajo.
- Formato de Inducción / Reinducción.
- Formato de Evaluación de Inducción / Reinducción.
- Autorización Tratamiento de datos personales.



- Solicitud de Documentación de Beneficiarios de los Empleados y sus Soportes.
- Certificados de afiliación a Seguridad Social Integral- EPS, ARL, AFP y CCF.
- Evaluación de Período de Prueba.
- Procedimientos disciplinarios.
- Notificación y Liquidación de Vacaciones.
- Carta de Terminación y Liquidación del Contrato Laboral.
- Carta Cesante.

*Tomada de manual de contratación interno.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa **MONTAJES CIVILES, MECÁNICOS Y EXCAVACIONES MINERAS J&LV S.A.S.** se reserva el derecho y tiene plena autonomía para la contratación, exclusión o terminación de cualquier aspirante o trabajador vinculado, por lo tanto, no obedece ninguna de los anteriores requisitos a la imperiosa condición de encontrarse contratado por la empresa, lo que quiere decir que los anteriores no garantizan las labores con la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El presente reglamento interno de trabajo, se puede modificar, adicionar, suprimir y hasta revaluar en los apartes que se considere conveniente por la Gerencia General, en todo o en parte, con lo cual no impide que se deba acatar en su totalidad.

PARÁGRAFO TERCERO: Ningún colaborador del empleador tiene facultad para seleccionar y suscribir contratos laborales y/o civiles en nombre de **MONTAJES CIVILES MECÁNICOS Y EXCAVACIONES MINERAS J&LV S.A.S.** El proceso de selección será exclusivo del área Jurídica y de Talento Humano y en todo caso, de la Gerencia General.

ARTÍCULO 3: DE LAS FORMAS DEL CONTRATO: El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

PARÁGRAFO PRIMERO: El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: 1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los periodos que regulen su pago; 3. La duración del contrato.

PARÁGRAFO TERCERO: El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado



el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

PARÁGRAFO CUARTO: El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

ARTÍCULO 4: RESPONSABILIDAD SOLIDARIA: Son solidariamente responsables de todas de las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

CAPÍTULO II: DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO:

ARTÍCULO 5: CONTRATO DE TRABAJO: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas colombianas vigentes.

PARÁGRAFO TERCERO: Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

ARTÍCULO 6: CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO: Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

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

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



ARTÍCULO 7: CONTRATO A TÉRMINO FIJO: Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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

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

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

ARTÍCULO 8: CONTRATO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA: Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

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

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

ARTÍCULO 9: CONTRATISTAS INDEPENDIENTES: 1. Son contratistas independientes y, por tanto, no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. 2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas



no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

ARTÍCULO 10: SIMPLES INTERMEDIARIOS: 1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador. 2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo. 3. El que celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

ARTÍCULO 11: TRABAJADORES ACCIDENTALES, OCASIONALES O TRANSITORIOS: Son trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales del empleador. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales, festivos y las demás prestaciones de ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando de contratos laborales se trata; tendrán los mismos derechos que los demás tipos de contratos.

CAPÍTULO III: PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 12: PERIODO DE PRUEBA: Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo. Este, debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 13: DURACIÓN: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el 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.

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

ARTÍCULO 14: CONDICIONES DEL PERIODO DE PRUEBA: 1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso 2. durante este tiempo, ambas partes pueden terminarlo sin que ello de lugar a indemnización alguna. 3. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a esta, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.



PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso el término del periodo de prueba será de máximo 2 meses o la quinta parte del contrato inicial, sin poder exceder del mismo. Salvo en los términos donde se pactaron tiempos menores, sin exceder de la norma general.

CAPÍTULO IV: CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 15: NATURALEZA: El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 16: CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE: Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

ARTÍCULO 17: SOSTENIMIENTO MENSUAL: Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

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

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

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

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

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

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de



su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO PRIMERO: se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

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

ARTÍCULO 18: FONDO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN- FIC: Tiene como finalidad atender los programas y modos de formación profesional integral desarrollados por la entidad, que guarden relación con los diferentes oficios y ocupaciones de la industria de la construcción, y atender con cargo a él, el pago de los apoyos de sostenimiento que corresponda a los aprendices que reciben formación profesional en esos oficios.

PARÁGRAFO PRIMERO: La contribución FIC está a cargo de los empleadores de la actividad económica de la construcción, quienes deberán contribuir mensualmente al mismo, con una suma igual al salario mínimo mensual legal vigente, por cada cuarenta (40) trabajadores que laboren en cada una de las obras bajo sus responsabilidades y proporcionalmente por fracción de cuarenta (40).

CAPÍTULO V: JORNADA MÁXIMA LABORAL.

ARTÍCULO 19: DURACIÓN: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

- 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 de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
 - Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- c. El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

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



- d. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo; de 06:00 a.m. a 07:00 p.m.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: IMPLEMENTACIÓN GRADUAL: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la Ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley. Lo anterior, sin perjuicio de que, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

ARTÍCULO 20: EXCEPCIONES DE LA JORNADA MÁXIMA: 1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a. Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b. Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;

2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

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



PARÁGRAFO SEGUNDO: El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 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 deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; 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 21: TRABAJO POR TURNOS: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de seis (6) horas, o en más de cuarenta y dos (42) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de seis (6) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 22: TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD: También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

ARTÍCULO 23: DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE TRABAJO: Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

ARTÍCULO 24: LÍMITE DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 25: LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARÁGRAFO PRIMERO: Desde el 1 de julio de 2026 el recargo dominical y festivo incrementa a un 90% y, para el 01 de julio de 2027, el mismo se establecerá en un porcentaje del 100%

ARTÍCULO 26: 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.



ARTÍCULO 27: SALARIO EN CASO DE TURNOS: Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 28: JORNADA LABORAL: La jornada de trabajo establecida en **MONTAJES CIVILES MECÁNICOS Y EXCAVACIONES MINERAS J&LV S.A.S** es de cuarenta y dos (42) horas semanales, bajo jornada laboral flexible, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se deja constancia que, las labores administrativas y atención a colaboradores y usuarios, consistentes a las áreas Jurídica y de Talento Humano, Financiera, Administrativa, SST y de abastecimiento y logística, prestan su servicio de lunes a sábado únicamente. Adicional a ello, aquellas áreas cuya prestación del servicio, comprenda los días domingos, será porque su modalidad laboral, así lo establece. Por lo anterior, el horario laboral, salvo necesidad del servicio para el personal administrativo, será:

HORARIO ATENCIÓN OFICINA MONTAJES CIVILES DE LUNES A SÁBADO	
LUNES A VIERNES	08:00 A.M. A 12:00 M. Y 01:00 P.M. A 05:00 P.M.
SÁBADO	07:00 A.M. A 12:00 M.
El horario comprendido entre las 12:00 M y la 01:00 P.M. se comprende como hora de almuerzo y por tanto no se presta servicio en las oficinas.	

HORARIO LABORAL AUXILIAR DE TALENTO HUMANO	
LUNES- JUEVES- VIERNES	08:00 A.M. A 12:00 M. Y 01:00 P.M. A 04:00 P.M.
MARTES- MIÉRCOLES	08:00 A.M. A 12:00 M. Y 01:00 P.M. A 05:00 P.M.
SÁBADOS	07:00 A.M. A 12:00 M.
Horario de descanso que puede coincidir con la hora de almuerzo, comprendido entre las 12:00 M a la 01:00 P.M.	

HORARIO LABORAL LÍDER JURÍDICA Y DE TALENTO HUMANO, AUXILIAR ADMINISTRATIVA, AUXILIAR CONTABLE, ANALISTA DE BIENESTAR Y DESARROLLO.	
LUNES- VIERNES	08:00 A.M. A 12:00 M. Y 01:00 P.M. A 05:00 P.M.
SÁBADOS	No se labora
Horario de descanso que puede coincidir con la hora de almuerzo, comprendido entre las 12:00 M a la 01:00 P.M.	

*Tabla 3: Tomado de horario laboral empresarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para el personal comprendido como obra civil; entiéndase Ingenieros Residentes, Supervisores, Oficiales de Construcción I y II, Ayudantes de Construcción I y II, Soldadores I y II y los demás que a dicha denominación se puedan incorporar, laborarán únicamente lo permitido por la Ley; no pudiendo establecer un horario fijo, puesto que el mismo modificará según los requerimientos que se tengan en las labores a ejecutar, sin que ello afecte su hora efectiva de descanso entre la jornada laboral.



PARÁGRAFO TERCERO: Para el personal de socavón comprendido como Supervisores, oficios varios, líderes de deslode, camineros, auxiliares de SST y los demás que a dicha denominación se puedan incorporar, laborarán únicamente lo permitido por la Ley; no pudiendo establecer un horario fijo, puesto que el mismo modificará según los requerimientos que se tengan en las labores a ejecutar, sin que ello afecte su hora efectiva de tiempo vario entre la jornada laboral.

PARÁGRAFO CUARTO: Los demás cargos aquí no estipulados, su horario se encontrará supeditado a lo establecido en el contrato de trabajo para cada modalidad específica. Cuando el mismo, no mencione estipulación particular, se entenderá que su jornada laboral, obedece a lo establecido por la Ley, más su designación de una hora efectiva de tiempo vario entre la jornada laboral.

PARÁGRAFO QUINTO: El presente horario, será cambiado o modificado según las necesidades de la operación, con objeto del cumplimiento de la razón social. Recordando que se realizará de acuerdo a la jornada permitida por las leyes colombianas.

PARÁGRAFO TERCERO: El tiempo destinado para descanso entre secciones, no se contabilizará dentro de la jornada laboral como tiempo laborado.

ARTÍCULO 29: HORARIO DE EMPLEADOR DE MANEJO Y CONFIANZA: En el desempeño de cargos como Gerente, Líder, Analistas, Ingeniero de Operación o similares, debido a que en el desarrollo de sus funciones están en juego los intereses fundamentales del empleador, su éxito, su mantenimiento, prosperidad, cuidado y el orden entre los trabajadores, será considerado trabajador de Dirección, confianza y manejo; por tanto el trabajador queda automáticamente excluido de la regulación sobre jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras o sobre remuneración alguna cuando sobrepasen la jornada máxima legal, ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por el empleador.

ARTÍCULO 30: MUJERES EN PERIODO DE LACTANCIA: Se le concederá a la trabajadora en dicho estado dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. De la misma manera, dichos periodos pueden acumularse en el día para de esta manera contar con una hora diaria para el objeto de lactar al menor, durante los 6 meses posteriores a su nacimiento. Y, una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga, manifieste y acredite una adecuada lactancia materna continua.

CAPÍTULO VI: DESCANSOS OBLIGATORIOS REMUNERADOS.

ARTÍCULO 31: REGLA GENERAL: Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 <161> de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas

PARÁGRAFO PRIMERO: Para todos los efectos, cuando se haga referencia a 'dominical', se entenderá que trata de día de descanso obligatorio.



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

ARTÍCULO 32: REMUNERACIÓN: 1. 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 laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical* el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. 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.

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 33: VALOR DE LA REMUNERACIÓN: 1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 34: EXCEPCIONES: 1. El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

- a. En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico;
- b. En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos;
- c. En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares, y
- d. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 <161> literal c) de esta Ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

2. El gobierno nacional especificará las labores a que se refieren los ordinales a) y b) del ordinal 1. de este artículo.

ARTÍCULO 35: REMUNERACIÓN: Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, nueve de julio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero 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.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable a aquellos trabajadores cuya jornada sea laboral flexible de treinta y seis (36) horas semanales, quienes sólo tendrán derecho a un día de descanso compensatorio si prestan sus servicios en el día descanso obligatorio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el descanso dominical coincide con otro día de descanso remunerado, no habrá doble recargo, solo tendrá derecho el trabajador a los recargos anteriormente indicados.

PARÁGRAFO TERCERO: Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razones del trabajo que ejecuten, los que ocupan cargos de dirección, confianza o manejo y que no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la compañía y deban trabajar los domingos o días de fiesta, su trabajo se remunerará conforme al Artículo 179 CST.

ARTÍCULO 36: TRABAJO EXCEPCIONAL: El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, <161 C.S.T.> el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo*.

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

ARTÍCULO 37: DESCANSO COMPENSATORIO: El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley <161 c.s.t>, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 38: TRABAJO PARA TÉCNICOS: Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179.

CAPÍTULO VII: VACACIONES.

ARTÍCULO 39: DURACIÓN: 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.



2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

ARTÍCULO 40: ÉPOCA DE VACACIONES: 1. La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El {empleador} tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá la vacaciones.

3. Todo {empleador} debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

PARÁGRAFO PRIMERO: En todos los contratos laborales que terminen antes de un año completo de labores, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea, o al disfrute anticipado ordenado por el empleador si así lo considera.

ARTÍCULO 41: INTERRUPCIÓN: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 42: COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES: 1. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

2. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 43: ACUMULACIÓN: 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

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

ARTÍCULO 44: REMUNERACIÓN: 1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.

2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 45: VACACIONES COLECTIVAS: Se puede determinar para todos sus trabajadores o parte de ellos, disfrutar vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere para aquellos trabajadores que en tal época no llevaran un año



cumplido de servicios, se entenderá que dicho periodo vacacional se otorga a título de vacaciones anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicio.

ARTÍCULO 46: VACACIONES ANTICIPADAS: Se entienden vacaciones anticipadas a aquellas concedidas para disfrute al trabajador antes de cumplir el respectivo año de servicios completo y continuo que da origen a la causación del derecho, dichas vacaciones pueden tener por fin coordinar el periodo de receso de una unidad, planta o equipo de trabajo, o bien conceder el disfrute excepcional por motivos familiares o eventos de caso fortuito o fuerza mayor que deba atender el trabajador. Estas vacaciones anticipadas cubren el lapso servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen con respecto a éste un efecto liberatorio y como adelanto de periodos futuros.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las condiciones específicas para el otorgamiento de las mismas, serán regidas por el Plan de Vacaciones Institucional.

CAPÍTULO VIII: LICENCIAS REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS.

ARTÍCULO 47: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: El empleador, tiene la obligación de conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a. Para el ejercicio del sufragio.
- b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

PARÁGRAFO PRIMERO: En estos casos, el trabajador debe dar aviso oportuno al empleador, por escrito con un tiempo no inferior a 48 horas antes del turno, y de esta manera no afectar el desarrollo de las labores, pues en dicho orden de ideas, el empleador debe facilitar un espacio razonable para que el trabajador pueda desplazarse y votar, lo cual permita garantizar que la persona pueda ejercer su derecho, sin obstáculos. Lo anterior, implica para el empleador la organización de turnos, definir relevos e indicar en qué momento puede dirigirse dicho personal a ejercer su derecho, sin afectar la operación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para los casos de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como es el caso de los jurados de votación, además, deberá otorgar los permisos necesarios para acudir a capacitaciones y presentarse el día de las elecciones.

PARÁGRAFO TERCERO: Por lo anterior, el colaborador será acreedor de media jornada laboral cuando ejerza su derecho al voto y de un día laboral cuando le corresponda ser jurado de votación; ambos debidamente remunerados, según la actividad que el mismo haya ejercido. No obstante, para lo anterior, deberá presentar sus certificados electorales proporcionada por la Registraduría General de la Nación y hacer uso de dicho beneficio dentro de los 30 días siguientes y 45 días siguientes a la actuación realizada, respectivamente. Los mismos, podrán acumularse.

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

PARÁGRAFO CUARTO: La concesión de permisos por grave calamidad doméstica al trabajador derivada de una grave enfermedad comprobada por hospitalización de miembros de su familia que dependan económicamente de aquel y por fuerza mayor, como incendio, secuestro de familiar, robo o inundación de la vivienda, temblores o desplazamiento forzado, no es inequitativo, pues obedece a la necesidad del trabajador de atender prioritariamente



asuntos que afecten en forma seria y grave a sus familia o vivienda; (primer grado consanguinidad, primero de afinidad y primero civil). Se entiende por grave calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del colaborador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

El trabajador debe dar aviso oportuno al empleador, de ser un suceso que permita lo anterior, de lo contrario posterior, y de esta manera no afectar el desarrollo de las labores, es así que al turno siguiente debe sustentar la afectación ocurrida.

- d. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

PARÁGRAFO QUINTO: El trabajador debe dar aviso oportuno al empleador, por escrito con un tiempo no mayor a 48 horas antes del turno, y de esta manera no afectar el desarrollo de las labores, es así que al turno siguiente deben anexar a dicha solicitud la constancia que soporte dicha licencia.

PARÁGRAFO SEXTO: Se concederá permiso para asistir al entierro, siempre y cuando el número de personas que se ausente no perjudique el funcionamiento de la compañía. En este caso el aviso al jefe inmediato debe darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan. El permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

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

PARÁGRAFO SÉPTIMO: El trabajador debe dar aviso oportuno al empleador, por escrito o anexando el soporte de la programación de la cita, con un tiempo no inferior a 48 horas antes del turno, y de esta manera no afectar el desarrollo de las labores, es así que al turno siguiente deben anexar a dicha constancia expedida por la EPS o ARL donde indique que asistió a la cita médica. Si no es posible informar con 48 horas previas a la cita médica por la espontaneidad de la misma, debe informar previo a la cita médica, la compañía está en la obligación de autorizar mínimo 1 hora antes de permiso para el desplazamiento.

En caso, de que la cita médica se encuentre en lugar diferente de Segovia o Remedios Antioquia, el empleador está en la obligación de proporcionar el tiempo prudente para el desplazamiento.

- f. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

PARÁGRAFO OCTAVO: La empresa concederá licencia al trabajador para asistir a obligaciones escolares de sus hijos o personas a cargo en calidad de acudiente, tales como reuniones de padres de familia, citaciones institucionales, procesos académicos disciplinarios o pedagógicos, y demás actividades convocadas formalmente por la institución educativa. Esta licencia deberá ser solicitada por el trabajador con una antelación mínima de tres (3) días hábiles, salvo situaciones urgentes o imprevisibles, y deberá acreditarse mediante constancia o citación expedida por la institución educativa, garantizando en todo caso el derecho del trabajador a la conciliación de la vida laboral y familiar conforme a la normativa vigente.



- g. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

PARÁGRAFO NOVENO: La empresa concederá licencia al trabajador para atender citaciones, diligencias o actuaciones ante autoridades judiciales, administrativas o legales, tales como juzgados, fiscalías, comisarias de familia, autoridades administrativas, entidades de control o cualquier otra autoridad competente, cuando el trabajador sea citado en calidad de parte, testigo, perito o interviniente. El trabajador deberá informar a la empresa con la mayor antelación posible y presentar la citación o constancia de asistencia emitida por la autoridad correspondiente. Esta licencia tendrá carácter remunerado cuando la comparecencia sea obligatoria por mandato legal o judicial, y podrá ser no remunerada cuando se trate de actuaciones voluntarias o personales del trabajador, sin perjuicio de los acuerdos de compensación del tiempo laboral.

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

PARÁGRAFO DÉCIMO: El empleador le concederá al colaborador una licencia remunerada por luto hasta de cinco (5) días hábiles o el tiempo indicado por la Ley vigente al momento del hecho. Este hecho deberá ser informado por el colaborador ante su jefe inmediato seguidamente se tenga la oportunidad, sin perjuicio que deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- j. Licencia de Maternidad y de Paternidad.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO: Toda colaboradora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, la cual será remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Si se tratare de un salario que no sea fijo, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la colaboradora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de esta licencia la colaboradora deberá presentar a un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la colaboradora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

Esta licencia se hace extensiva para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a la Licencia de Paternidad, en los términos de la Ley 2114 de 2021

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante el período de gestación.



k. Licencia en Caso de Aborto.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCERO: La colaboradora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) o cuatro (4) semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la colaboradora debe presentar un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la colaboradora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la colaboradora.

PARÁGRAFO DÉCIMO CUARTO: Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

l. Licencia Remunerada durante la Lactancia.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

m. Licencia por muerte de mascotas.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: En los términos de la Sentencia SL 2375 de 2025, se otorgará un (01) día de licencia remunerada a quien al menos seis (06) meses antes del fallecimiento de su mascota, registre de forma previa la misma ante la empresa.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉPTIMO: Para aquellas licencias que la Ley no estipule un término, las mismas si bien deberán ser remuneradas, se otorgarán los días bajo criterio del empleador, previo análisis de la situación concreta. Adicional a ello, cuando no se presenten los soportes de tales licencias, se descontarán de su salario los días que se tomó para tales.

CAPÍTULO IX: SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, TIEMPO DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN, FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

ARTÍCULO 48: SALARIO MÍNIMO: Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

PARÁGRAFO PRIMERO: La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.



ARTÍCULO 49: ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO: Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTÍCULO 50: FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. 2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con 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 a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. 3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). 4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 51: SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa 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 52: JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 53: PERIODOS DE PAGO: 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

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

ARTÍCULO 54: LUGAR Y TIEMPO DE PAGO: 1. Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

2. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.



ARTÍCULO 55: A QUIEN SE HACE EL PAGO: El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 56: SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO: Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.

ARTÍCULO 57: IRRENUNCIABILIDAD Y PROHIBICIÓN DE CEDERLO: El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

ARTÍCULO 58: TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL: 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

ARTÍCULO 59: DÍAS DE PAGO: El trabajo de los empleados será remunerado de la siguiente forma: **QUINCENAL**, por transferencia bancaria, a la cuenta inscripta en la empresa de la entidad bancaria de preferencia del colaborador.

CAPÍTULO X: LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD Y MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO.

ARTÍCULO 60: TRABAJOS PROHIBIDOS: 1. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en estado de embarazo, en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

2. Y, los menores de diez y ocho (18) años, al igual que las mujeres en estado de embarazo, no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 61: PROHIBICIÓN DE REALIZAR TRABAJOS PELIGROSOS Y NOCIVOS: 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 de la Protección Social 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 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.

ARTÍCULO 62: ACTIVIDADES PROHIBIDAS: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.



2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarroja y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en presa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadora, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte de oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social.

PARÁGRAFO PRIMERO: La edad mínima para acceder al empleo será de 15 años; los mayores de 15 años y menores de 18 años requerirán autorización especial del inspector del trabajo, a solicitud de los padres, del representante legal o del defensor de familiar. A falta de inspector la autorización podrá ser expedida por el comisario de familia y si no existiere éste por el alcalde municipal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de las trabajadoras menores de edad maternas, la jornada máxima de trabajo no puede exceder de 4 horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.



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

ARTÍCULO 61: EDAD MÍNIMA: Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales, ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.

2. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.

3. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

4. Todo {empleador} debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

CAPÍTULO XI: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

ARTÍCULO 62: SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la empresa serán prestados bien por la EPS, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad o bien por la ARL, elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Entidades a las cuales la empresa los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá el Empleador.

ARTÍCULO 63: AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador de inmediato debe informar a su superior o al área de SST que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, 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 en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 64: 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 la empresa en determinados casos, según los seguimientos a casos de salud establecidos.

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.

ARTÍCULO 65: 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 la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo: 1. El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la empresa en los períodos y horas previamente fijados por ella. 2. Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.



ARTÍCULO 66: PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, todos los trabajadores en su posición de garantes deben prestar los primeros auxilios y el jefe inmediato o el área de SST, ordenará el correspondiente traslado a la entidad prestadora de salud 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 y a la Ley 1562 de 2012. Adicional a ello, de poder la misma, apoyarse en cuando al otorgamiento de primeros auxilios de nuestras empresas clientes y/o empresas contratantes, los mismos, deberán prestarse conforme a su procedimiento interno para el desempeño de los mismos.

ARTÍCULO 67: RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA: La empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador.

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

ARTÍCULO 68: REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La empresa llevará un control, por medio del área de SST, de los accidentes de trabajo sufridos, por sus trabajadores y realizará el reporte correspondiente a la ARL y en caso de considerarse algún accidente de magnitud grave, realizar el reporte igualmente al Ministerio de Trabajo.

En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la empresa 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 69: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la resolución número 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al decreto ley 1295 de 1994, a la ley 776 del 2002, a la ley 1562 de 2012 por las cuales se reglamenta el Sistema General de Riesgos Profesionales, y a la resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Trabajo, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

El reglamento de Higiene y seguridad se encontrará en reglamento sumario conforme a lo dispuesto por los artículos 348 a 352 del Código Sustantivo del Trabajo que consagran las disposiciones relativas a esta obligación.

ARTÍCULO 70: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: A efecto de que los riesgos laborales a los cuales la empresa de acuerdo a su actividad económica está expuesta, no se traduzcan en accidentes de trabajo o enfermedades laborales, la empresa, ejerce el control de sus peligros y riesgos mediante la: Eliminación, Sustitución, Controles de Ingeniería, Administrativos, de Equipos y Elementos de protección personal, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de la Empresa.

ARTÍCULO 71: INCAPACIDADES: Las incapacidades deben presentarse a la empresa junta con la historia clínica y copia de la cedula de ciudadanía para el correspondiente recobro de la misma. Las incapacidades deben entregarse a más tardar a las 48 horas de emitidas por la entidad prestadora de salud, de no ser posible la entrega física, enviar copia virtual de la misma, para el asentamiento de la misma.



ARTÍCULO 72: NORMAS ESPECIALES DE HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO

A LA LABOR QUE SE REALIZA: Con el propósito de preservar la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, contratistas, visitantes y demás personas que intervengan en las actividades desarrolladas por la empresa, todos los trabajadores deberán cumplir estrictamente las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las políticas, procedimientos, estándares, instructivos, permisos de trabajo y demás lineamientos establecidos por la empresa dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En consideración a la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa, especialmente aquellas relacionadas con obras civiles, montajes mecánicos, actividades mineras y demás labores operativas, se establecen las siguientes normas especiales:

- a. Utilizar de manera permanente, adecuada y obligatoria los Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados por la empresa, de acuerdo con los riesgos asociados a cada actividad.
- b. Cumplir los procedimientos seguros de trabajo, análisis de riesgos, permisos de trabajo y demás controles establecidos para la ejecución de las labores.
- c. Participar en las capacitaciones, entrenamientos, simulacros, inducciones y reinducciones programadas por la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Reportar inmediatamente a su jefe inmediato, al área de SST o a quien haga sus veces, cualquier acto, condición insegura, incidente, accidente de trabajo o enfermedad que pueda afectar la seguridad y salud de las personas o las instalaciones.
- e. Mantener el orden y aseo en las áreas de trabajo, garantizando condiciones seguras para la ejecución de las actividades.
- f. Abstenerse de operar equipos, herramientas, vehículos o maquinaria para los cuales no haya sido autorizado, capacitado o certificado cuando la normatividad lo exija.
- g. Cumplir las normas especiales establecidas para trabajos de alto riesgo, incluyendo, entre otros, trabajos en alturas, espacios confinados, energías peligrosas, excavaciones, izaje de cargas, trabajos en caliente, trabajos eléctricos y actividades mineras.
- h. Someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de retorno laboral, post incapacidad y de egreso, cuando sean programados por la empresa de conformidad con la normatividad vigente.
- i. Informar oportunamente cualquier condición física, médica o situación que pueda generar riesgo para sí mismo o para terceros durante la ejecución de sus labores.
- j. Abstenerse de presentarse o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, drogas alucinógenas o medicamentos que puedan afectar su capacidad para desempeñar sus funciones de manera segura, salvo prescripción médica informada previamente a la empresa.
- k. Cumplir las medidas de prevención y control establecidas frente a riesgos físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, psicosociales, de seguridad y demás peligros identificados en cada centro de trabajo.
- l. Acatar las instrucciones impartidas por los responsables de operaciones, supervisores, coordinadores de trabajo, personal de SST y demás personas designadas para velar por la seguridad y salud en el trabajo.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente artículo constituirá **FALTA GRAVE** y dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de

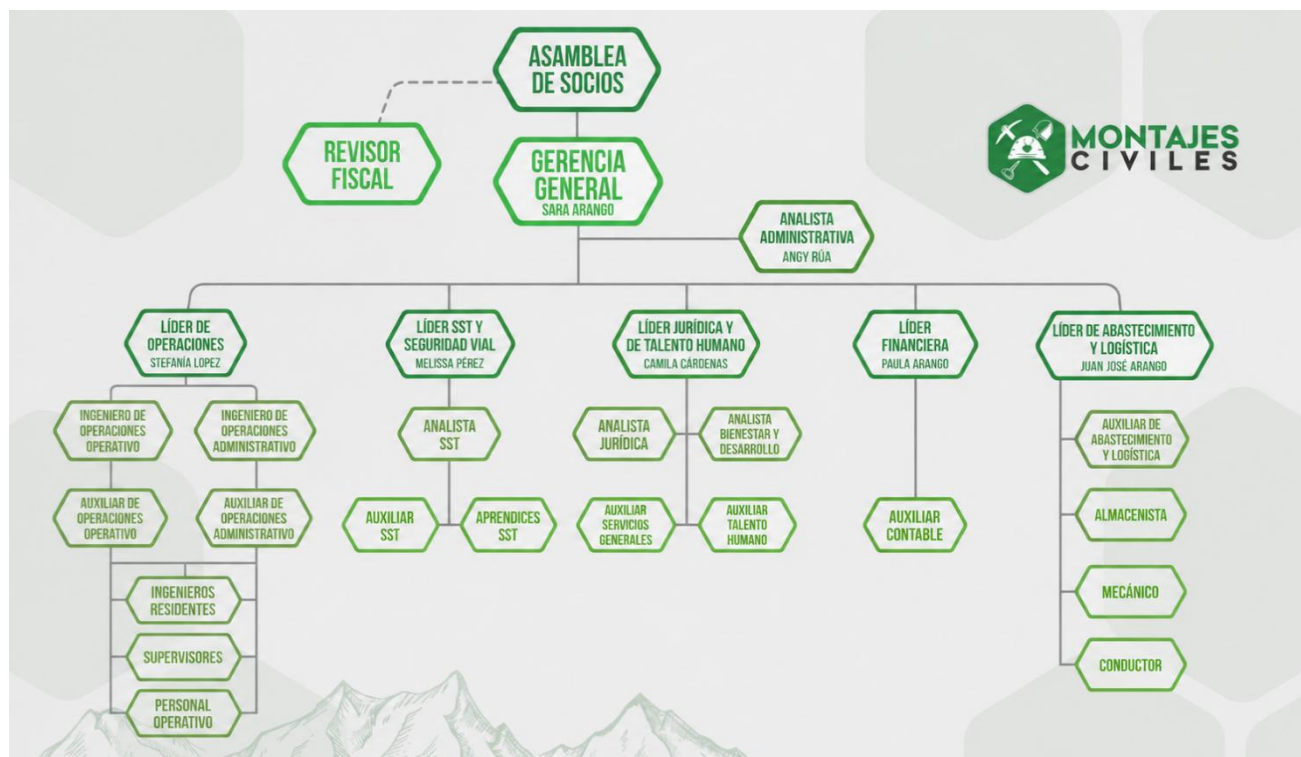


las acciones legales a que haya lugar cuando la conducta genere riesgos o afectaciones para las personas, los bienes o el medio ambiente.

CAPÍTULO XII: ESTRUCTURA JERÁRQUICA.

ARTÍCULO 73: ORDEN JERÁRQUICO: En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, las cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que cuando se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.

ARTÍCULO 74: ESTRUCTURA CARGOS POR NIVELES:



*Tabla 4: Tomada de organigrama empresarial

CAPÍTULO XIII: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 75: OBLIGACIONES MUTUAS: De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}.

ARTÍCULO 76: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones especiales del {empleador}:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.



2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
 3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
 6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias.
 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él conviven; y
 9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 10. 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 (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.
- Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.



14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

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

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

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

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO: La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

ARTÍCULO 77: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.



4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ARTÍCULO 78: PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES: Se prohíbe a los {empleadores}:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.
 - b. 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.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el {empleador}.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal [que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral]. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal [que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral].
11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus



condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 79: PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).

4. 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 del trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.

PARÁGRAFO PRIMERO: La violación por parte del colaborador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera **FALTA GRAVE**, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la compañía.

CAPÍTULO 80: OBLIGACIONES FRENTE AL SAGRILIFT:

1. Del Empleador:

- a. Implementar el sistema, mediante su diseño, aprobación y adecuación de un SAGRILIFT acorde a los riesgos de la organización.
- b. Elaborar y actualizar la matriz de riesgos LA/FT/FPADM.
- c. Definir políticas, procedimientos y controles; realizar una adecuada divulgación y capacitar constantemente a trabajadores, directivos y contratistas sobre la prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- d. Verificar la identidad y antecedentes de clientes, proveedores, contratistas, socios y demás contrapartes.
- e. Identificar beneficiarios finales cuando corresponda y monitorear operaciones inusuales o sospechosas.
- f. Nombrar un oficial de cumplimiento cuando exista la obligación legal, al igual que asignar funciones y responsabilidades según corresponda.
- g. Presentar y conservar reportes exigidos

2. De los trabajadores:



- a. Cumplimiento de las políticas mediante su conocimiento y aplicación de los procedimientos establecidos por la empresa.
- b. Participar en las capacitaciones programadas.
- c. Suministrar información veraz, completa y actualizada cuando sea requerida por la empresa.
- d. Informar oportunamente cambios relevantes que puedan afectar procesos en debida forma.
- e. Reportar a su jefe inmediato u oficial de cumplimiento señales de alerta y/o cualquier situación inusual.
- f. Reportar intentos de soborno, fraude, suplantación o manejo irregular de recursos.
- g. Atender requerimientos de información al igual que facilitar auditorías e investigaciones internas.
- h. Mantener la confidencialidad pues no deberá revelar información sobre investigaciones internas, ni informar a terceros sobre reportes o análisis de operaciones sospechosas.
- i. Abstenerse de participar en actividades prohibidas, las cuales puedan facilitar el lavado de activos o la financiación del terrorismo.
- j. No recibir pagos, comisiones o beneficios no autorizados relacionados con la actividad empresarial.

CAPÍTULO XIV: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 81: TERMINACIÓN DEL CONTRATO: 1. El contrato de trabajo termina:

- a. Por muerte del trabajador;
- b. Por mutuo consentimiento;
- c. Por expiración del plazo fijo pactado;
- d. Por terminación de la obra o labor contratada;
- e. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g. Por sentencia ejecutoriada;
- h. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

ARTÍCULO 82: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- a. Por parte del {empleador}:
 - 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido
 - 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo



3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

b. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.



4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 83: OBLIGACIONES DE ACUERDO AL OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA:

1. Cumplir con los cronogramas de las actividades que se establezcan con el contratante.
2. Asegurar y garantizar que los bienes y elementos utilizados para la ejecución del contrato sean aptos para el desarrollo de la actividad en la cual fueron contratados y, que las mismas no tienen eventuales vicios de calidad, fabricación, montaje e instalación, que impidan su optima utilización y su funcionamiento idóneo y eficaz.
3. Poner en práctica las reglas, métodos y procedimientos técnicos propios de los procesos indicados en el objeto del contrato.
4. Asistir a reuniones, inducciones y/o encuentros acordados por la empresa contratante.
5. Constituir y mantener las garantías requeridas en los plazos, y vigencias establecidas por el contratante.
6. Cumplir con las recomendaciones, lineamientos y/o procedimientos emitidos por la empresa contratante.
7. Acatar y cumplir con las recomendaciones emitidas por el área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa contratante.
8. Informar a la empresa sobre cualquier situación o irregularidad referente a la ejecución o el cumplimiento del contrato.
9. Definir en consonancia con el departamento ambiental de la empresa contratante, los procedimientos a llevarse a cabo para el adecuado manejo y la correcta disposición de los residuos que genere el desarrollo de los contratos.
10. Dejar limpio el sitio de trabajo, libre de cualquier elemento que desmejore el aspecto del lugar, o que presente riesgo al medio ambiente, una vez hayan concluido las jornadas laborales.
11. Proteger objetos arqueológicos de interés, descubiertos dentro del área de trabajo o en las propiedades de la empresa contratante
12. Todos los diseños, trabajos, muestras, datos e información de cualquier naturaleza obtenido o desarrollados durante el transcurso o con relación a la labor encomendada, serán confidenciales y pertenecerán exclusivamente a las empresas contratantes.
13. Las demás obligaciones derivadas de la relación entre las empresas contratante y contratista.

CAPÍTULO XV: SANCIONES E IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 84: REALIZACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS E IMPOSICIÓN DE SANCIONES: Los procesos disciplinarios y la imposición de sanciones, podrán ser adelantados por el área Jurídica y de Talento



Humano, la Gerencia o quien haga sus veces, de conformidad con la estructura jerárquica y organizacional de la compañía, debidamente definida y verificable en el organigrama institucional y en los manuales de funciones.

ARTÍCULO 85: PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

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

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

PARÁGRAFO CUARTO: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO QUINTO: Los términos para el procedimiento disciplinario comenzarán a contarse desde el momento en que la empresa tenga conocimiento cierto, verificable y documentado de la presunta falta. No obstante, la empresa podrá suspender los términos cuando sea necesario adelantar investigaciones internas, auditorías o recaudo de pruebas, garantizando en todo caso el derecho al debido proceso del trabajador.



ARTÍCULO 86: PROCEDIMIENTO PARA IMPUGNAR LA DECISIÓN: El procedimiento establecido para impugnar dichas decisiones, será:

- Notificación de la sanción al colaborador en la cual se le notifica la posibilidad de impugnar dicha decisión dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la toma de la misma
- Presentación del escrito de impugnación o recurso dentro del plazo establecido, donde se encuentre debidamente señalada la razón y/o causal de su impugnación, las cuales pueden obedecer, sin limitarse únicamente a ellas que no se presentó el debido proceso, no se permitió controvertir pruebas ni ejercer el derecho de defensa, la decisión carece de motivación, la sanción es desproporcionada frente a la conducta investigada, o que, la conducta sancionada no se encuentra en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Exposición de los argumentos y aporte de pruebas que soporte dicha impugnación.
- Solicitud de revocatoria de la medida.
- Decisión del superior jerárquico o de la estancia definida por la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el entendido de días hábiles aquí mencionados, se tomarán en cuenta únicamente de lunes a viernes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La responsabilidad de la revisión y toma de decisiones en cuanto a la impugnación se refiere, le corresponde a la Gerencia.

PARÁGRAFO TERCERO: De mantener la sanción por parte de la empresa, el trabajador podrá acudir ante los entes externos como Ministerio del Trabajo o Jurisdicción Laboral, a fin de dirimir dicha inconformidad, siempre que la misma afecte de forma significativa o extinga su relación laboral.

ARTÍCULO 87: ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES: Constituirá falta disciplinaria todo incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias, de seguridad y salud en el trabajo, ambientales, operacionales y de convivencia laboral, cuya gravedad será evaluada por la empresa de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso y garantizando el debido proceso:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de menos de quince (15) minutos.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días	Suspensión hasta por ocho (08) días.
2. Faltas de trabajo totales o parciales injustificadas. Cuando la falta injustificada sea por 2 días consecutivos, se aplicará la sanción correspondiente a la 2da vez. Cuando la falta injustificada sea por 3 días consecutivos, se aplicará la sanción correspondiente a la 3ra vez.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.



3. Salir de las dependencias de la compañía durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
4. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero del turno siguiente al terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
5. No entregar y/o retener dineros por conceptos de cuotas, servicios, cobranzas u otros servicios de la empresa.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
6. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
7. Fumar dentro de las dependencias de la compañía en lugares prohibidos.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
8. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa sin la debida autorización.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
9. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto.	Suspensión hasta por un (01) día.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
10. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de la empresa.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
11. No conservar en buen estado las herramientas o equipos que le fueron proporcionados para las labores, destruir o dañar los objetos de la compañía o de sus compañeros.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
12. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleros o colocar avisos de cualquier clase en la dependencia de la empresa, o lugar de trabajo, sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
13. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08)	Terminación de contrato laboral.



MONTAJES CIVILES

		días.	
14. Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento.	Terminación de contrato laboral.		
15. Presentarse a trabajar bajo el efecto de sustancias psicoactivas.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Suspensión hasta por dos (02) meses.	
16. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
17. Hacer afirmaciones falsas, maliciosas o realizar comentarios que generen un mal ambiente laboral sobre la empresa, compañeros, el cliente, sus trabajadores, servicios.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Suspensión hasta por dos (02) meses.	Terminación de contrato laboral.
18. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Suspensión hasta por dos (02) meses.	Terminación de contrato laboral.
19. Entrar o transitar por sitios prohibidos por la compañía sin autorización.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Suspensión hasta por dos (02) meses. Suspensión hasta por dos (02) meses.	Terminación de contrato laboral.
20. Rehuser a mostrar, entregar o no portar el carnet de identidad al ingreso o en socavón.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Suspensión hasta por dos (02) meses.	Terminación de contrato laboral.
21. No trabajar de acuerdo con los métodos, procedimientos, procesos e instrucciones implantados por la empresa Montajes Civiles y por la empresa cliente.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Suspensión hasta por dos (02) meses.	Terminación de contrato laboral.
22. Incurrir en errores debido a descuidos que no ocasionen daños a la persona o afecten la seguridad material del equipo, pero que ocasionen gastos o perjuicios.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Suspensión hasta por dos (02) meses.	Terminación de contrato laboral.



**MONTAJES
CIVILES**

23. Sustraer del sitio de trabajo, objetos y/o materiales, como mineral, cobre, residuos de mantenimiento eléctrico, materia prima y demás no permitidos, sin autorización.	Terminación de contrato laboral.		
24. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
25. Dormirse en horas de trabajo.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
26. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
27. No informar oportunamente sobre posibles errores en procedimientos, procesos de la compañía, pagos o bonificaciones.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
28. Hacer mal uso o engañar a la Empresa mediante la presentación de documentación, información y/o referencias falsas para obtener algún provecho propio o de cualquier compañero.	Terminación de contrato laboral.		
29. Manejar los descuentos especiales sin previa autorización.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
30. Pedir mercancía a un proveedor sin previa autorización.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
31. No usar el uniforme en forma indicada, los elementos de protección personal, elementos de bioseguridad industrial o trabajar sin el uso de ellos Violar las normas de higiene y seguridad industrial y/o no usar los elementos de protección personal otorgados por la empresa para conservar la salud del trabajador.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
32. No utilizar los teléfonos de la operación de manera correcta o respetando a la parte recepcionista de la llamada.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.



33. Ingresar y/o utilizar los teléfonos celulares a operación, así como cualquier elemento tecnológico sin la previa autorización.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
34. No dar información oportuna para la actualización de los datos en talento humano.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
35. Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas de la EPS o para atender las causas de los permisos o licencias de cualquier denominación, lo mismo que la radicación de la documentación que sustente lo anterior.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
36. No presentar las incapacidades médicas dentro del tiempo prudencial, emitidas por la EPS o ARL.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
37. La negativa a practicarse o incumplir con los procedimientos implantados por la compañía.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
38. Utilizar otro tipo de ropa para realizar las labores, cuando se le ha proporcionado dotación.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
39. Dejar máquinas, motores o equipo de oficina en funcionamiento después de terminar la jornada de trabajo, o durante esta, sin ser necesario.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
40. No asistir a las capacitaciones, reinducciones, cursos y demás actividades programadas por cualquier área de la empresa o llegar más de 15 minutos tarde.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
41. Tener en condiciones no adecuadas los puestos de trabajo. Los puestos deben permanecer en perfecto orden y limpieza para no generar riesgos físicos, a la salud o el medio ambiente.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
42. No seguir las indicaciones dadas por la Gerencia o las autoridades respectivas a fin de evitar actos delictivos en contra del patrimonio.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	



MONTAJES CIVILES

43. No trabajar con los métodos, sistemas, directrices, políticas y/o manuales de procedimientos, implantados, sin que la conducta revista gravedad o perjuicio para la compañía, cuando se trate de procedimientos relacionados con seguridad y salud en el trabajo será falta grave.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
44. Trabajar horas extras, sin autorización de la Empresa o sus representantes. Lo mismo que habiendo sido exigido por la empresa laborar en una jornada de trabajo suplementaria, el trabajador se niegue a cumplir dicha orden.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
45. Tomar fotografías o registros de las instalaciones, compañeros y publicarlas en redes sociales o compartirlas con terceros. Si perjudica la imagen de la empresa, será falta grave.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
46. La violación, aun leve, por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, establecidas en el Contrato de Trabajo Individual y/o las enunciadas en este Reglamento Interno de Trabajo.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.	
47. No reincorporarse al sitio de trabajo después de terminada una cita médica cuando deba regresar el mismo día, un permiso o licencia otorgada por el empleador.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
48. Distribuir, fijar o hacer circular en el lugar de trabajo, periódicos, hojas, volantes, circulares, carteles o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la Empresa.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
49. Utilizar el lugar de trabajo para resolver conflictos personales.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
50. Amenazar, amedrentar o intimidar a los compañeros de trabajo, superiores o iguales de otras operaciones.	Terminación de contrato laboral.		
51. Realizar necesidades fisiológicas en lugares no autorizados para tal fin.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
52. Cometer actos inseguros dentro del desarrollo de sus labores, lugar de trabajo o dependencias de la empresa; que puedan poner en riesgo su salud o la de los demás colaboradores.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.



**MONTAJES
CIVILES**

53. No reportar oportunamente a la dependencia correspondiente, las accidentes y/o inconvenientes presentados con la maquinaria, útiles de trabajo; que puedan provocar accidentes, daños o inconvenientes en la operación.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
54. No reportar de forma oportuna el estado de salud que pueda poner en riesgo la salud del colaborador y/o de sus compañeros de área.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
55. Omitir requerir los elementos de obligatorio porte, al inicio de la jornada laboral.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
56. Hacer caso omiso a las instrucciones dadas por los superiores y/o omitir realizar procedimientos requeridos en el desarrollo de la actividad laboral.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
57. No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave o inminente para la seguridad.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.	Terminación de contrato laboral.
58. Ingresar a los centros de trabajo con elementos tipo accesorios como: anillos, relojes, aretes, cadenas, pulseras, entre otros. Que puedan representar consecuencias leves, graves y/o mortales para los colaboradores.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por tres (03) días.	Suspensión hasta por ocho (08) días.
59. Disponer residuos en obra, de manera inadecuada	Llamado de atención	Suspensión hasta por dos (02) días	Suspensión hasta por cinco (05) días.
60. Poseer, distribuir o comercializar alcohol o sustancias psicoactivas en instalaciones de la empresa o lugares de trabajo.	Terminación de Contrato Laboral		
61. Revelar información confidencial o reservada de la empresa.	Terminación de Contrato Laboral		
62. Agredir física o verbalmente a sus compañeros o superiores en el lugar de trabajo, incluso, personal perteneciente a nuestras empresas cliente.	Suspensión hasta de ocho (08) días	Terminación de Contrato Laboral	
63. Portar armas sin autorización legal o empresarial.	Suspensión hasta de ocho (08) días	Terminación de Contrato	



		Laboral	
64. Soborno, fraude, suplantación o manejo irregular de recursos.	Terminación de Contrato Laboral		
65. Negarse a realizar labores que le corresponden según el cargo que ostenta dentro de la empresa, sin justa causa	Suspensión hasta por ocho (08) días	Terminación de contrato laboral	

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando un trabajador incurra en una falta disciplinaria, la empresa podrá imponer la sanción correspondiente, atendiendo la naturaleza, gravedad, circunstancias y consecuencias de la conducta, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en el cuadro de faltas y sanciones. No obstante, previa valoración de las circunstancias particulares de cada caso y garantizando el debido proceso, la empresa podrá imponer una sanción de menor severidad a la prevista para la falta cometida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en la ley o en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar personalmente el servicio y para la empresa la obligación de pagar salarios. En consecuencia, dichos períodos no se tendrán en cuenta para efectos de la liquidación y causación de vacaciones ni de cesantías, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Sin perjuicio de lo anterior, la suspensión no extingue el vínculo laboral ni las demás obligaciones que, por su naturaleza, subsistan durante la vigencia del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO: Dada la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa y los riesgos inherentes a los sectores de construcción, obras civiles y minería; cuando existan razones objetivas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, la protección de la vida e integridad de los trabajadores, la seguridad de terceros, la protección de bienes de la empresa o el cumplimiento de obligaciones legales y contractuales, podrán realizarse pruebas de detección de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas, de conformidad con los procedimientos internos establecidos por la empresa y la legislación aplicable.

Cuando el resultado de una prueba evidencie una condición que comprometa la aptitud del trabajador para desempeñar sus funciones de manera segura, o cuando se verifique el incumplimiento de las políticas empresariales relacionadas con la prohibición de presentarse o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas, la empresa podrá adoptar las medidas preventivas, administrativas o disciplinarias previstas en la ley, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones internas aplicables, garantizando en todo caso el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

ARTÍCULO 88: FALTAS GRAVES: Las conductas que aquí se califican, de acuerdo con el artículo 62 numeral a, del Código Sustantivo del Trabajo, constituyen justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador. No obstante, atendiendo las circunstancias particulares de cada caso y previa observancia del debido proceso, la empresa podrá optar por imponer una sanción disciplinaria distinta, consistente en suspensión hasta por ocho (8) días por la primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo:



- a. Las conductas descritas en el artículo 86 del presente reglamento, cuando una vez realizadas, ya se hubieren agotado las sanciones disciplinarias señaladas en dicho artículo y en el este reglamento.
- b. Incurrir en más de dos faltas iguales o diferentes, así sean leves, en un periodo inferior a un año. La tercera falta se considerará grave en virtud de la acumulación y por tanto justa causa de terminación de contrato.
- c. Agredir, maltratar físicamente, amenazar o coaccionar independientemente de sus consecuencias, durante el tiempo de servicio, aun en los descansos y/o fuera de su horario laboral, a sus superiores, compañeros de trabajo, aprendices, usuarios, proveedores e incluso personal de nuestras empresas cliente; siempre y cuando se encuentre portando el uniforme de trabajo, en cercanía de alguna de las instalaciones de la empresa o de su área laboral, siendo compañeros de trabajo aun sin portar el uniforme y sin estar en cercanías de la empresa cuando afecte el clima laboral, toda vez que dichas actuaciones generan efectos negativos en la convivencia y entorno laboral, así como en la relación armónica en el trabajo. Al igual que Amenazar, amedrentar o intimidar a los compañeros de trabajo, superiores o iguales de otras operaciones.
- d. Cuando se presenten entre compañeros(as) permanentes y/o cónyuges situaciones de infidelidad implicando a compañeros de trabajo, siempre y cuando dicha situación se afecte el clima laboral.
- e. Sustraer o intentar retirar o sacar del sitio de trabajo objetos de propiedad de la empresa o de sus trabajadores, tales como mercancías, mineral, herramientas, equipos, materia prima y en general activos o bienes, sin la debida autorización.
- f. Portar y conservar armas de cualquier clase en el trabajo sin estar autorizado para ello.
- g. Enfrentarse con la empresa, directivas o sus representantes en disputa verbal en forma alterada, aun por asuntos técnicos o de trabajo, por la primera vez.
- h. Hacer mal uso o engañar a la Empresa mediante la presentación de documentación, información y/o referencias falsas para obtener algún provecho propio o de cualquier compañero.
- i. Soborno, fraude, suplantación o manejo irregular de recursos.
- j. No entregar la factura de venta al cliente o anularlas sin autorización o cobrar un valor diferente por un servicio del estipulado por la empresa.
- k. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la Empresa sin previa autorización de su superior inmediato.
- l. Conducir vehículos de uso de la Empresa sin licencia de conducción o con documentos vencidos y/o transportar en ellos, sin previa autorización de la Empresa, a personas u objetos extraños.
- m. Aprovechase, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa.
- n. Delegar sin la debida autorización el cumplimiento propio de sus funciones en personal no autorizado, aun por la primera vez.
- o. Discutir con los clientes mediante términos indebidos y levantamiento de la voz o gritos o con expresiones ofensivas, soeces o denigrantes.
- p. Cometer actos o acciones por fuera de las instalaciones utilizadas por la empresa y en representación de la misma, que comprometan o afecten al buen nombre de ella.
- q. Poseer, usar, distribuir o vender drogas controladas no recetadas, ilícitas, sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia.



- r. Incumplimiento a las normas especiales de higiene, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la labor que se realiza

CAPÍTULO XVI: ACOSO LABORAL.

CAPÍTULO 89: Entiéndase incorporado al Reglamento Interno de Trabajo la obligación de garantizar el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

ARTÍCULO 90: ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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.

ARTÍCULO 91: MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: 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.

ARTÍCULO 92: SUJETOS DEL ACOSO LABORAL: Según su modalidad, podrán ser:

Sujetos Activos o Autores del Acoso Laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando;



2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Sujetos Pasivos o Víctimas del Acoso Laboral:

1. Los trabajadores o empleados.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Sujetos Partícipes del Acoso Laboral:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
2. 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales el empleador tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a trabajadores o empleados de clientes, contratistas, proveedores, visitantes del empleador o aprendices.

ARTÍCULO 93: 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 de la empresa.
- 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 de la empresa, 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.

ARTÍCULO 94: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- d. 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;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el empleador o el empleador, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del empleador o el empleador;
- f. 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 o en la legislación sobre la función pública;
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 95: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL: La compañía se compromete a cumplir con la normatividad vigente en materia de prevención y atención frente al acoso laboral, buscando siempre promover un ambiente de convivencia laboral adecuado para todos. Es así que, junto con su **POLÍTICA DE ACOSO LABORAL**, establece el **MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL**, el cual pretende evitar la imposición de sanciones derivadas de actuaciones como las aquí anteriormente descritas; toda vez que, con la implementación del mismo, se dará a conocer su contenido a todo el personal de la empresa, de la mano de ejecutar las intervenciones que se consideren necesarias, ya sea de forma individual o grupal, que permitan llevar a cabo el componente preventivo de dicha política, a través de la sensibilización, capacitación y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, para poder prevenir posibles conflictos y situaciones y/o actuaciones que impidan mejorar las condiciones de trabajo, así:

1. Divulgación y Socialización de la Política de Convivencia Laboral.
2. Divulgación y Socialización del Manual de Convivencia Laboral.
3. Sensibilización sobre qué es Acoso Laboral, dirigido a todo el personal de la empresa.



4. Capacitaciones en temas que favorezcan las relaciones interpersonales y el adecuado clima laboral como la resolución y manejo adecuado de conflictos, comunicación asertiva, respeto, empatía, tolerancia y trato digno.
5. Cumplir a satisfacción, cuando hubiere lugar, con el proceso contemplado en el Manual de Convivencia Laboral y Reglamento Interno de Trabajo, para la prevención o solución de conductas que se revistan de acoso laboral.
6. Orientar a los colaboradores sobre conductas consideradas como acoso laboral, a la par de aquellos procedimientos internos a seguir, en busca de prevenir y sancionar actuaciones de acoso laboral, conforme a la Ley colombiana existente.

PARÁGRAFO PRIMERO: Adicional a lo anterior, la empresa conformó, vigila y mantiene la conformación y trabajo del Comité de Convivencia Laboral, pues este, tiene por objeto contribuir como mecanismos para la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior del empleador. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva entre la comunidad laboral, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores del empleador, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Comité de Convivencia Laboral, debidamente creado, determinó y divulgó con sus integrantes sus deberes, obligaciones, vigencia y funciones; de acuerdo con la normatividad aplicable.

PARÁGRAFO TERCERO: Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar apoyo a especialistas en diferentes disciplinas, tales como psicología y derecho, entre otros, garantizando en todo caso la confidencialidad de los temas allí tratados mediante la suscripción de las cláusulas contractuales correspondientes o acuerdos de confidencialidad.

PARÁGRAFO CUARTO: El Comité adoptará en principio decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegarse a él, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un miembro suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate. Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de todos los miembros.

ARTÍCULO 96: CAUSALES DE INHABILIDAD PARA HACER PARTE DEL COMITÉ: 1. Trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

2. Trabajadores que tengan contratos inferiores a 3 meses de trabajo, por temas administrativos y logísticos. Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité, para que estos se pronuncien al respecto. En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará un suplente.

Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

ARTÍCULO 97: CAUSALES DE RETIRO DE MIEMBROS DEL COMITÉ:

1. La terminación del contrato de trabajo



2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como trabajador.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
6. La renuncia presentada por el miembro del Comité.

ARTÍCULO 98: ETAPAS DEL PROCESO: El comité se encargará de desarrollar funciones correctivas, las cuales se desarrollarán de la siguiente manera:

Primera Etapa: Recepción de la Queja: El Comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, la cual deberá ir acompañada de una prueba siquiera sumaria de los hechos que soporta; los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- a) Mediante documento escrito dirigido al área de Talento Humano
- b) Por la solicitud expresa dirigida a alguno de los miembros del Comité de requerir la intervención del mismo en algún asunto particular.
- c) Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.

Segunda Etapa: Calificación Previa: El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la Ley 1010 de 2006.

Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el concepto de un abogado, que en este caso actuará en calidad de perito.

Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.

Si, por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

Tercera Etapa: Aspectos Probatorios: Los miembros del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido.

Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en el empleador.

Cuarta Etapa: Decisiones: Los miembros del Comité deberán construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes.

El Comité tendrá un término máximo de sesenta y cinco (65) días calendario para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Las vacaciones colectivas del empleador suspenden dicho término.

ARTÍCULO 99: PROCEDIMIENTO INTERNO: La empresa dispone de una **RUTA DE ACCIÓN INTERNA**, basada en brindarle a los colaboradores víctimas de acoso laboral, la posibilidad de acceder a los PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS; ruta que debe ser activada de evidenciarse su necesidad, por el Comité de Convivencia Laboral, pues el mismo se encarga de recibir, escuchar, calmar, estabilizar y dirigir al ente acosado, a los canales de atención pertinentes. Lo anterior, a fin de minimizar consecuencias psicológicas futuras y/o sensaciones de no atención.

ARTÍCULO 100: PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO: El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:



- a. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- b. 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 regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c. 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.
- d. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras 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, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
- e. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- f. 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.

ARTÍCULO 101: GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS: A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo 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.
2. 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.

ARTÍCULO 102: 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. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

CAPÍTULO XVII: ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

ARTÍCULO 103: ACOSO SEXUAL: Según los lineamientos establecidos por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), en el contexto del Convenio sobre la discriminación (1958), el acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos. Este, atenta contra la igualdad en el trabajo, al incidir en la integridad, dignidad y bienestar de los trabajadores. Dañar a la empresa al debilitar las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas, y causa perjuicios en la productividad, ello sin desconocer



que puede conducir a costos considerables en términos de reputación a la par de generar grandes costos económicos, profesionales y de salud para las víctimas.

Es así que, en nuestra legislación colombiana, es una conducta delictiva, tipificada por el Código Penal, la cual se ejerce por parte de un sujeto valiéndose de su relación de superioridad manifiesta relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica en la cual acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente a otra persona, con fines sexuales no consentidos en beneficio suyo o de un tercero.

El acoso sexual, en el ámbito laboral, en términos de la Ley 2365 de 2024, es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de orden vertical u horizontal, condicionadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, sin la necesidad de que dichas conductas sean reiterativas.

ARTÍCULO 104: MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL: El acoso sexual, comprende dentro de algunas de sus modalidades, conductas como:

- a. **Acoso Sexual Físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución y/o impedir el paso intencionalmente, entre otros.
- b. **Acoso Sexual Verbal:** Silbidos, expresiones verbales, sonidos de besos, comentarios, chistes e insinuaciones y preguntas de connotación sexual. Insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia y calificaciones sobre la sexualidad de la persona.
- c. **Acoso Sexual Gestual:** Gestos de connotación sexual, exhibición o exposición de material pornográfico, miradas lascivas o concupiscentes
- d. **Acoso Por Razón del Género u Orientación Sexual:** Se considera acoso por razón del género u orientación sexual, cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- e. **Acoso virtual/digital:** Envío de correos electrónicos, mensajes de texto, WhatsApp o redes sociales con contenido sexual explícito o no deseado.
- f. **Por relación de poder (Vertical u Horizontal):** Puede ser descendente (jefe y/o superior a subalterno), ascendente (subalterno a superior) o entre compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 105: CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:

1. Comentarios o insinuaciones morbosas en el espacio de trabajo sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de un apersona.
2. Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
3. Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual no consentido.
4. Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
5. Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado, siempre y cuando el mismo afecte la integridad del otro.



6. Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: videos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
7. Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
8. Comportamientos sexuales, acompañado o no de propuestas de recompensa bajo coacción o amenazas explícitas o implícitas.
9. Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.

ARTÍCULO 106: CONDUCTAS PREVENTIVAS DE ACOSO SEXUAL EM EL ÁMBITO LABORAL: la empresa debe llevar a cabo la realización de campañas y actividades de sensibilización que permita que se desarrollen espacios de trabajo conforme a lo que se espera en esta política, tomando las presentes acciones:

1. Campañas de Sensibilización, por medio de las cuales se traten temáticas de violencia basadas en género, acoso sexual, modalidades, conductas que constituyen tal delito y rutas y/o protocolos de atención.
2. Estrategias de prevención institucional, las cuales se desarrollarán con la divulgación constante del contenido de la presente política y temas relacionados, mediante la implementación de piezas informativas, infografías o psicotips.
3. Estrategias de prevención administrativas, cumpliendo con la revisión y verificación en los procesos de selección antecedentes judiciales, desarrollando evaluaciones de desempeño donde se evalúen aspectos laborales y comportamentales, evitar espacios donde se ponga al colaborador o colaboradora en un ambiente vulnerable para de este modo promover la seguridad en los espacios laborales.
4. Seguimiento y control de casos, basada en brindar a los colaboradores víctimas de acoso sexual, la posibilidad de acceder a los primeros auxilios psicológicos; ruta que debe ser activada de evidenciarse su necesidad, por el Comité de Convivencia Laboral, pues dicha ruta se encarga de recibir, escuchar, calmar, estabilizar y dirigir al ente acosado, a los canales de atención pertinentes. Lo anterior, a fin de minimizar consecuencias psicológicas futuras y/o sensaciones de no atención y en cuanto al acompañamiento jurídico asistencial en la interposición de quejas y/o denuncias por acoso sexual.

ARTÍCULO 107: PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS: El colaborador o colaboradora, podrá presentar una queja formal ante el área jurídica y de talento humano, a través de comunicación física, escrita y/o mediante redacción de correo electrónico dirigido a dicha área, donde deberá ser lo más descriptivo posible, indicando tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Dicha área, se encargará, dentro de los criterios de confidencialidad, de tramitar la queja interpuesta, según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual especifica, que la empresa brindará un acompañamiento jurídico, el cual se compone de recepción, reconocimiento y análisis de los hechos y, recolección de pruebas que nos permitan conducir a la presunta víctima de acoso sexual en el ámbito laboral, a la presentación de la denuncia ante instancias externas; adicional a ello, de forma inmediata, la empresa tomará acciones operativas y/o administrativas, para que la presunta víctima no comparta espacios laborales, con la persona directamente implicada en dichos hechos. Siendo así, la separación de espacios laborales podrá mantenerse durante el tiempo que resulte necesaria para el desarrollo de las actuaciones internas derivadas de la queja, por un término estimado de entre dos (02) meses y seis (06) meses o hasta que las circunstancias del caso permitan su revisión o levantamiento, de acuerdo con el avance del procedimiento y las decisiones que adopten las instancias competentes.

Finalmente, la empresa será ese primer apoyo encargado de brindar soporte inicial en la diligencia ante la fiscalía, la cual podrá cesar en el momento en que se brinden los canales externos adecuados, mas no se encargará de brindar apoyo jurídico y/o representación legal en tales casos.



ARTÍCULO 108: PROCEDIMIENTO EXTERNO EN CASO DE CONDUCTAS PRESUNTIVAS DE ACOSO

SEXUAL: Por constituirse como delito dentro de nuestro ordenamiento legal, la recepción de la denuncia, investigación, juzgamiento y sanción, le corresponde a la Fiscalía General de la Nación y a los jueces de la República en consonancia con la Ley 599 de 2000 y Ley 906 de 2004.

Para ello, la presunta víctima puede acudir directamente ante la Fiscalía General de la Nación o ante los demás centros destinados para la denuncia de tales hechos, sin que sea necesario que se agote el procedimiento interno ante la empresa.

No obstante, cuando en tales hechos, el presunto acosador sea un superior jerárquico, la queja deberá presentarse de forma paralela ante el Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, la cual se encargará de hacer seguimiento y compulsar copias a la entidad pertinente.

ARTÍCULO 109: INCUMPLIMIENTO: Los colaboradores y colaboradoras de la empresa, se comprometen cabalmente a acatar las disposiciones aquí contenidas y a la no comisión de conductas que puedan ser consideradas como acoso sexual en el ámbito laboral. Pues, la vulneración a la presente política, será constitutiva de falta grave.

La presentación de quejas por temas de la presente índole, no serán utilizadas bajo ningún criterio, en contra del colaborador, ni tendrá impacto alguno sobre su situación laboral. No obstante, en el caso de presentarse quejas y/o denuncias falsas, infundadas o maliciosas, dicha actuación, constituirá una vulneración clara a la presente política y por tanto, será también sancionada como falta grave y dará lugar a la interposición de las medidas disciplinarias establecidas dentro de nuestro Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XVIII: DESCONEXIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 110: DESCONEXIÓN LABORAL: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores, aplicable en todas sus modalidades contractuales, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. La finalidad de dicha desconexión es garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 111: LINEAMIENTOS FRENTE AL USO DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES:

- a. **Notificaciones de Carácter Informativo:** Estas podrán realizarse por correo electrónico o por chat de WhatsApp, fuera del horario laboral, cuando sean de simple carácter informativo, o de interés general o particular para los empleados (por ejemplo: envío de nómina electrónica, notificaciones de pagos al empleado, publicaciones de las redes sociales de la Compañía, etc.); sin que en ningún caso las mismas se entiendan como órdenes de servicio o generen obligación alguna de responder fuera del horario laboral.
- b. **Correo Electrónico por necesidades puntuales del servicio:** Cuando excepcionalmente por necesidades del servicio y por la naturaleza de la actividad, se requiera el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral, los mismos podrán ser enviados en cualquier horario, sin que impliquen en manera alguna respuesta ni lectura inmediata por parte de quien lo recibe. La respuesta a estos correos se realizará en la siguiente jornada laboral. En todo caso en situaciones excepcionales que requieran la atención inmediata, se indicará esta condición excepcional en la petición que se realice para evitar un perjuicio irremediable.



- c. **Correos, llamadas y mensajes fuera del horario habitual:** En los casos de trabajadores que para el desarrollo de sus funciones empleen herramientas de comunicación e información tales como teléfonos, tabletas, computadores, se entiende que la naturaleza del empleador da lugar a que sus trabajadores reciban y puedan recibir contactos, mensajes, conexiones en horarios diferenciales; por lo cual, como parte de la política de desconexión el empleador espera que estos mensajes sean atendidos y respondidos dentro del horario habitual de trabajo de cada Trabajador, para garantizar el efectivo descanso después de su jornada de trabajo.
- d. **Vacaciones, licencias, permisos y descansos:** El empleador concederá vacaciones, permisos, licencias y descansos conforme la ley y solo podrá interrumpirlas en caso de necesidad urgente del servicio, para lo cual notificará a través del área de Recursos Humanos estos casos excepcionales.
- e. **Trabajo Suplementario, nocturno y dominical:** Las políticas y lineamientos relacionados con la necesidad de servicios de trabajo suplementario autorizado por el empleador, trabajo nocturno dominical y festivo seguirán aplicándose conforme los lineamientos previstos en la legislación laboral colombiana, siendo parte de las obligaciones del Trabajador atender estas actividades cuando sean requeridas.

ARTÍCULO 112: MECANISMOS PARA PRESENTAR QUEJAS POR VIOLACIÓN AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL Y PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN INTERNA:

- a. Una vez se presente una situación de posible violación a dicho derecho y a la ley de desconexión laboral, el empleado podrá instaurar la queja respectiva preferiblemente por escrito, ante el empleador directamente, a través del área de Talento Humano en el correo: talentohumano@montajesciviles.com y/o al comité de convivencia laboral, detallando los hechos, así como también anexando la prueba sumaria de los mismos; para lo cual el empleador procederá, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a estudiar la queja respectiva y definirá dentro de tal término, si la misma es procedente o no, decisión que será comunicada a quien hubiere interpuesto la queja respectiva.
- b. La queja por el presunto incumplimiento al derecho a la desconexión laboral, tendrá también validez si su presentación se hace de manera anónima, según lo señala la ley.
- c. Dentro del procedimiento interno para verificar la ocurrencia de la presunta conducta violatoria del derecho a la desconexión, se garantiza el derecho al debido proceso y derecho de defensa del implicado, para ello se le dará la oportunidad de presentar dentro de los tres (03) días hábiles siguientes al requerimiento del empleador una versión libre y las pruebas que quiera presentar. En el requerimiento al empleado contra el cual se interpuso la queja, se le dará traslado de la queja y sus anexos en caso de haberlos.
- d. Una vez surtidas estas etapas el empleador contará con un término de cinco (05) días hábiles para tomar decisiones y en caso de requerirse la práctica de pruebas para efectos de establecer la veracidad y ocurrencia de la presunta violación, el término podrá ampliarse hasta por un periodo igual de cinco (05) días hábiles más o un término prudente en casos excepcionales.
- e. En todo caso, el empleador como primera medida buscará acuerdos entre los implicados y los mecanismos para su no repetición y podrá acudir a actas de compromiso como medida para evitar avance en las conductas a las que dan lugar.
- f. Lo anterior, como un mecanismo de solución, verificación de cumplimiento de los acuerdos y cesación de la conducta.
- g. La decisión que tome el empleador, podrá cuestionarse ante los jueces laborales, por medio de los procedimientos judiciales respectivos.



ARTÍCULO 113: INCUMPLIMIENTO: La inobservancia del derecho a la desconexión laboral, igualmente, podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, para lo cual el trabajador podrá instaurar las denuncias respectivas ante el comité de convivencia laboral. No obstante, en ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

En caso de que el empleador determine que la violación al derecho a la desconexión laboral, hubiere ocurrido de manera repetida y con culpa grave de un superior, jefe o contra quien se interpone la queja, se abrirá el correspondiente proceso disciplinario a tal funcionario, con la finalidad de que la conducta no vuelva a ocurrir y se tomarán las medidas que correspondan.

El incumplimiento grave y demostrado por parte de algún funcionario de lo dispuesto en la ley de desconexión laboral, será considerado falta grave y por lo tanto justa causa de terminación del contrato de trabajo.

También el empleado que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5° de la presente ley.

ARTÍCULO 114: EXCEPCIONES A LA DESCONEXIÓN LABORAL: No estarán sujetos a esta política por disposición de la ley:

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

CAPÍTULO XIX: PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RECLAMACIONES.

ARTÍCULO 115: Todo trabajador que considere vulnerados sus derechos laborales, que tenga alguna petición, queja, reclamo, inconformidad o solicitud relacionada con las condiciones de trabajo, la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo, las decisiones de sus superiores o cualquier situación derivada de la relación laboral, deberá presentar su reclamación de acuerdo a lo establecido en este Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 116: ENCARGADOS: Los trabajadores deberán presentar sus reclamos, peticiones, quejas o solicitudes, en primera instancia, ante su superior jerárquico inmediato. Cuando la naturaleza del asunto lo requiera o no sea posible su solución en dicho nivel, el trabajador podrá acudir como segunda instancia ante la Gerencia correspondiente, pues dicha responsabilidad le corresponde por ser un cargo superior. Las reclamaciones serán atendidas y resueltas dentro de un plazo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias particulares, observando los principios de legalidad, imparcialidad, justicia, equidad y debido proceso.

ARTÍCULO 117: PROCEDIMIENTO INTERNO:

- a. **Primera Instancia- Superior Jerárquico:** 1. El trabajador deberá presentar verbalmente o por escrito su reclamación ante su superior jerárquico inmediato, exponiendo de manera clara los hechos, las razones de inconformidad, las pruebas que los sustentan y la solución pretendida. Pese a ello, siempre se deberá dejar



evidencia de dicha reclamación por escrito. 2. El superior jerárquico analizará la situación, escuchará al trabajador y, de ser necesario, solicitará información adicional para el esclarecimiento de los hechos. 3. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la reclamación, el superior jerárquico comunicará al trabajador la respuesta o decisión correspondiente por escrito.

- b. Segunda Instancia- Gerencia:** 1. Si el trabajador no está conforme con la decisión adoptada en primera instancia o si no obtiene respuesta dentro del término establecido, podrá presentar por escrito su reclamación ante la Gerencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. 2. Dicha solicitud deberá contener de igual modo, los hechos, las razones de inconformidad, las pruebas que los sustentan y la solución pretendida. 3. La Gerencia podrá solicitar el apoyo de las áreas de Talento Humano, Jurídica o de cualquier otra dependencia que considere pertinente para el análisis de la reclamación. 4. La Gerencia evaluará los antecedentes, escuchará a las partes involucradas cuando sea necesario y emitirá una decisión motivada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la reclamación. 5. La decisión adoptada por la Gerencia constituirá la última instancia interna dentro de la empresa, sin perjuicio del derecho que le asiste al trabajador de acudir a las autoridades administrativas o judiciales competentes.

PARÁGRAFO PRIMERO: Durante el trámite de las reclamaciones se garantizarán los principios de respeto, imparcialidad, confidencialidad, buena fe, debido proceso y no represalia contra el trabajador por el hecho de presentar una reclamación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la reclamación involucre directamente al superior jerárquico inmediato, o exista un posible conflicto, el trabajador podrá, a libre discreción, presentar directamente dicha reclamación ante el ente encargado en Segunda Instancia.

PARÁGRAFO TERCERO: Los términos establecidos para cada una de las etapas del presente procedimiento se contabilizarán de manera sucesiva e independiente. En consecuencia, el término de la etapa siguiente comenzará a correr únicamente una vez haya finalizado en su totalidad el término previsto para la etapa anterior, aun cuando la respuesta o decisión correspondiente se haya emitido o notificado antes de su vencimiento. En ningún caso los términos de las diferentes etapas se entenderán concurrentes o simultáneos.

PARÁGRAFO CUARTO: A solicitud de las partes, dichos términos pueden ser prorrogados por un término igual al inicialmente establecido para cada etapa del proceso.

PARÁGRAFO QUINTO: La presentación de una reclamación no suspende las obligaciones laborales del trabajador ni las facultades de dirección y organización de la empresa, salvo disposición legal o decisión expresa de la empresa.

PARÁGRAFO SEXTO: Las situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia basada en género, Seguridad y Salud en el Trabajo, SAGRILIFT, ética empresarial o cualquier otra materia que cuente con un procedimiento especial, se tramitarán conforme a los protocolos y procedimientos específicos adoptados por la empresa.

ARTÍCULO 118: PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS: Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, discriminación o trato desfavorable por presentar una reclamación de buena fe.



ARTÍCULO 119: DEBER DE CONFIDENCIALIDAD: La información relacionada con las reclamaciones será tratada de manera confidencial por parte de todos los involucrados, salvo los casos en que su divulgación resulte necesaria para la investigación o sea exigida por autoridad competente.

PARÁGRAFO PRIMERO: De requerirse por parte del trabajador, puede el mismo asesorarse del sindicato respectivo, en caso de que aplique.

CAPÍTULO XX: VIGENCIA.

ARTÍCULO 120: Una vez cumplida la obligación del artículo [119](#) del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

ARTÍCULO 121: La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Una vez cumplido la anterior, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 122: Desde la fecha que entre en vigencia este Reglamento, quedan derogadas las disposiciones que antes de esta fecha, haya tenido el empleador en reglamentos, procedimientos, políticas, manuales y similares y que contraríen lo aquí dispuesto.

ARTÍCULO 123: Este acuerdo fue aprobado y rige de acuerdo a lo dispuesto en la Ley.

Cordialmente,

SARA MARIA ARANGO LÓPEZ

CC: 1.036.644.920

NIT: 901145461-3

REPRESENTANTE LEGAL MONTAJES CIVILES MECÁNICOS Y EXCAVACIONES MINERAS J&LV S.A.S.