

PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A.

PROING. S.A.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

2022

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Capítulo I	Objeto 03
Capítulo II	Condiciones de Admisión 04
Capítulo III	Trabajadores Accidentales o Transitorios 05
Capítulo IV	Horario de Trabajo
Capítulo V	Horas Extras y Trabajo Nocturno 06
Capítulo VI	Días de Descanso Legalmente Obligatorio 07
Capítulo VII	Salarios, Mínimo, Convencional, Lugar, días Horas de Pago y Periodos que lo regulan 10
Capítulo VIII	Servicio médico, medidas de seguridad, Riesgos Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo, Normas sobre Labores En Orden, la mayor Higiene, Regularidad y Seguridad en el Trabajo 11
Capítulo IX	Prescripciones de Orden 13
Capítulo X	Orden Jerárquico 14
Capítulo XI	Labores Prohibidas para Mujeres y Menores De 18 años 15
Capítulo XII	Obligaciones Especiales para la Empresa y los Trabajadores 16
Capítulo XIII	Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral Procedimiento Interno para la Solución de Conflictos Por Conductas Constitutivas de Acoso Laboral 21
Capítulo XIV	Escala de Estímulos, Faltas y Sanciones Disciplinarias 24
Capítulo XV	Reclamos, personas ante quienes debe Presentarse y su tramitación 35
Capítulo XVI	Publicaciones 36
Capítulo XVII	Disposiciones Finales 36
Capítulo XVIII	Cláusulas Ineficaces 36

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

OBJETO.

Artículo 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **PROYECTOS DE INGENIERIA S.A. PROING. S.A.** con domicilio en la ciudad de Yumbo y a sus disposiciones están sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISION.

Artículo 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañarla de los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida del aspirante.
- b. Formato HF-002 Datos básicos del empleado.
- c. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- d. Libreta Militar cuando el aspirante sea mayor de 18 años y menor de 50 años.
- e. Certificado de la Procuraduría para confirmar antecedentes disciplinarios.
- f. Certificado de la Policía Nacional para confirmar antecedentes penales.
- g. Certificado de la Contraloría General de la Nación para confirmar antecedentes fiscales.
- h. Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- i. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Parágrafo: El empleador podrá solicitar en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas (Ley 13 de 1972 artículo 1); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43 C.N. artículos primero y segundo. Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991 art. 22), o la Libreta Militar (Decreto 2150 de 1995, artículo 111).

PERIODO DE PRUEBA.

Artículo 3. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

Artículo 4. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, núm. 1º C.S.T.).

Artículo 5. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses sin embargo en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajos sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50 de 1990, artículo 7).

Parágrafo: Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites (Ley 50 de 1990, artículo 8).

Artículo 6. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso; pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Conforme a lo establecido en el numeral 2 del Artículo 108 del Código Sustantivo laboral se establece lo siguiente:

Artículo 7. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-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 u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Ley 789 de 2002, Artículo 30).

Artículo 8. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año. (Ley 789 de 2002 Artículo 39).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

Artículo 9. Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S.T.).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 10. Teniendo en cuenta el objeto social de la empresa, lo establecido en la legislación colombiana, y de acuerdo a las necesidades de los proyectos, las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO y OPERATIVO:

DIAS LABORALES DE: lunes a viernes.

HORA DE ENTRADA: 7:00 A.M.

HORA DE SALIDA: 5:00 P.M.

PERIODO DE DESCANSO PARA LA TOMA DE ALIMENTOS: De 12:30 P.M. a 1:30 P.M.

DIAS LABORABLES: De lunes a viernes

HORA DE ENTRADA: 7:00 a.m.

HORA DE SALIDA: 5:00 p.m.

PERIODO DESCANSO PARA LA TOMA DE ALIMENTOS: De 12:00 m. a 1:00 p.m.

DIAS LABORABLES: sábado

HORA DE ENTRADA: 8:00 a.m.

HORA DE SALIDA: 12:00 m.

TURNOS ROTATIVOS DE 8 HORAS DE PROYECTOS EN OTRAS SEDES:

- **TURNO 1.**

Entrada: 6:00 AM

Salida: 2:00 PM

- **TURNO 2.**

Entrada: 2:00 PM

Salida: 10:00 PM

- **TURNO 3.**

Entrada: 10:00 PM

Salida: 06:00 AM

Parágrafo 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990, artículo 50). Estas horas semanales podrán ser acumuladas hasta por un año según lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 1127 de 1991, expedido por el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.

Parágrafo 2: Jornada Laboral Flexible: (Artículo 51, Ley 789 de 2002 modificó el inciso 1° del literal C), incluyó el d), artículo 161 del C.S.T) 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. d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am, 09:00 pm. (Ley 789 de 2002, artículo 51). Cuando la jornada se estipule por turnos no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo.

Parágrafo 3: el horario de trabajo establecido en el presente artículo se modificará gradualmente a partir del 15 de julio de 2023 de conformidad a lo establecido en el artículo 3° la ley No. 2101 del 15 de julio de 2021.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

Artículo 11. Trabajo ordinario y nocturno (Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 y 161 del C.S.T.):

- a. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (09:00 p.m.) o las horas que la ley determine.
- b. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) o las horas que la ley determine.

Artículo 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal. (Artículo 159, C.S.T.).

Artículo 13. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T. solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este (Decreto 13 de 1967, artículo 1).

Artículo 14. Tasas y liquidaciones de recargos:

- a. 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 literal c) de la Ley 50 de 1990.

- b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

Parágrafo. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 15. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

Parágrafo 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo 2: El descanso en día sábado puede repartirse entre las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Ley 50 de 1990, artículo 23).

CAPÍTULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

Artículo 16. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, La ascensión del Señor, el Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús.
- b. El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, La ascensión del Señor, el Corpus Christi y el 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 se trasladara igualmente al lunes.

- c. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 de 1983).

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990, artículo 26, modificado por el artículo 173 numeral 5º del Código Sustantivo del Trabajo).

Parágrafo 2. Trabajo Dominical y Festivo. (Artículo 26 Ley 789 de 2002 modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo):

- a. El Trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- b. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Ley 789 de 2002, artículo 26).

Parágrafo 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión *dominical* contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 de 2002 se aplazaron en su aplicación frente a contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

Parágrafo 3: Se entiende que el trabajo dominical es excepcional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

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 (Artículo 180 C.S.T.).

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

Artículo 17. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 16 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 18. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como

si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178, C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS.

Artículo 19. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, núm. 1º, C.S.T.).

Artículo 20. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

Artículo 21. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

Artículo 22. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Ley 1429 de 2010, artículo 20).

Artículo 23. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190, C.S.T.).

Artículo 24. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Artículo 25. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967 artículo 5).

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (, Ley 50 de 1990, Artículo 3, parágrafo).

PERMISOS.

Artículo 26. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- b. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (Artículo 57, núm. 6º, C.S.T.)
- d. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto o las que determine la ley, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. (Ley 2114 del 29 de julio de 2021).
- e. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad o las que determine la ley. 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. (Ley 2114 del 29 de julio de 2021).

CAPÍTULO VII

SALARIOS MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

Artículo 27. Formas y libertad de estipulación.

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.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al 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.

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%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Ley 50 de 1990, artículo 18).

Artículo 28. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por periodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

Artículo 29. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138, núm. 1º, C.S.T.).

LOS PERIODOS DE PAGO SON QUINCENALES.

Artículo 30. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito, así:

- a. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- b. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno deben efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO VIII

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

Artículo 31. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales, así como la ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 32. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S., la ARL., y a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 33. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

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

Artículo 34. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho de la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Parágrafo: la persona que se encuentre en un proceso de contratación con la empresa y se negare a someterse a la práctica de los exámenes médicos de admisión sin justa causa, se entenderá como causa para no seguir en el proceso de contratación.

Artículo 35. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescribe las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las maquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentre dentro del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo- SGSST de la empresa PROYECTOS DE INGENIERIA S.A PROING S.A, que haya sido comunicado al trabajador de forma escrita o verbal, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para los trabajadores privados, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

Artículo 36. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos por el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012, ante la E.P.S y la A.R.L.

Artículo 37. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su respectivo representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 38. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales,

para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de Riesgos Profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Parágrafo primero: El trabajador debe informar inmediatamente al empleador acerca de las condiciones inseguras dentro de su trabajo o del espacio en el que desarrolla el mismo con el fin de evitar incidentes y accidentes de trabajo.

Parágrafo segundo: Todo trabajador que se encuentre con restricciones de salud y que su labor la pueda desarrollar en casa de acuerdo con la ARL y/o EPS o Médico laboral, previo estudio aprobado por la coordinación de HSEQ de la empresa y estando en común acuerdo con el trabajador y la empresa podrá trabajar desde casa mientras suscita la restricción médica.

Parágrafo tercero: De conformidad a la ley estatutaria 1618 de 2013, esta se acoge una vez se cumpla lo manifestado por la norma; la empresa contratara personal con patología existentes y que no afectan la labor para la cual sea contratado o desmejore su condición de salud, una vez finalice el periodo contractual podrá ser cancelado su contrato de trabajo con el examen de egreso con las mismas condiciones patológicas y no tendrá carácter de restricciones para permanecer en la empresa.

Artículo 39. 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 No. 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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, y a la Ley 776 del 2002 del sistema general de Riesgos Profesionales, la Ley 1562 de 2012 de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

Artículo 40. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a). Respeto y subordinación a los superiores.
- b). Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c). Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d). Guardar buena conducta en todos los sentidos y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e). Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f). Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g). Ser verídico en todo caso.

h). Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general 602 i). Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo

j). Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

k) conservar sus elementos de trabajo durante su jornada.

Parágrafo: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas. (Artículo 126, parágrafo; CST).

Artículo 40A. Con el objetivo de promover la salud y el bienestar de los trabajadores, la empresa practicara pruebas de alcohol y sustancias alucinógenas aleatorias o dirigidas, directamente o a través de terceros, previa la autorización del trabajador.

Artículo 40B. El responsable del análisis de alcohol en el aliento deberá contar con la certificación de idoneidad en la operación y manejo de instrumentos de medición; dicha certificación deberá ser expedida por un ente certificador y reconocido.

Para la realización del análisis de alcohol en el aliento se utilizarán instrumentos certificados de acuerdo a la necesidad de cada proyecto.

CAPÍTULO X

ORDEN JERARQUICO.

Artículo 41. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- a. Asamblea General de Accionistas
- b. Junta Directiva
- c. Comité Disciplinario
- d. Gerentes
- e. Directores
- f. Coordinadores
- g. Jefes de Área
- h. Abogado de Apoyo
- i. Ingenieros de Obra
- j. Supervisor de Obra

Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

- a. Comité Disciplinario
- b. Gerentes
- c. Director Jurídico
- d. Director de Gestión Humana.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

Artículo 42. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (artículo 242 ordinales 2 y 3, C. S.T.)

Artículo 43. 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:

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

- q. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- r. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanque o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeados de ladrillo a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
- t. Trabajo en aquellas operaciones y /o procesos en los que se presenten altas temperaturas y humedad.
- u. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- v. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen altos riesgos para la salud.
- w. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Parágrafo: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional Aprendizaje, o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, (Decreto 2737 de 1989, Art. 245 y 246). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y los menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Decreto 2737 de 1989, Artículo 243).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

Artículo 44. Son obligaciones especiales del empleador:

- a. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

- c. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- e. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- f. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento y en el numeral 6 del Art 57 del C.S.T.

Parágrafo: Los permisos sindicales se otorgarán según la disponibilidad que tenga el empleador con las necesidades de las actividades que desarrolla el trabajador sindicalizado, para que no sea interrumpida la actividad comercial de la empresa.

- g. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para presentar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

- i. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- j. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- k. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- l. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- m. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- n. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su

parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa. (Artículo 57, C.S.T).

Artículo 45. Son obligaciones especiales del trabajador:

- a. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar; los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus Superiores y compañeros.
- e. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- f. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- g. Asistir a actividades programadas en el marco de Sistema de gestión integral y área de comunicaciones (capacitaciones, inducciones, reuniones, simulacros, jornadas de salud, exámenes médicos ocupacionales periódicos y demás)
- h. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- i. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
- j. El trabajador deberá de portar en debida forma la dotación que ofrece la empresa con el fin de prevenir incidentes o accidentes laborales.
- k. Portar siempre y de manera adecuada los elementos de trabajo.
- l. El uso obligatorio de los elementos de protección personal EPPS.
- m. Los trabajadores deberán usar los medios suministrados, de manera apropiada, de conformidad con las características técnicas y las exigencias de conocimiento para el uso de los mismos.
- n. Los trabajadores se obligan a manifestar a la empresa, en su debido momento, cualquier incapacidad o desconocimiento para el manejo adecuado de los medios suministrados.

De lo contrario, se presume el conocimiento de los trabajadores para el uso normal y ordinario de dichos medios.

- o. Los trabajadores se obligan a no instalar, colocar y/o situar en los computadores de la empresa, programas o software diferentes a los que aquella haya instalado en dichos computadores.
- p. Los trabajadores entienden que los medios tecnológicos suministrados pertenecen a la empresa, razón por la cual el empleador se reserva el derecho a inspeccionarlos en cualquier momento durante la relación laboral; inspección que puede recaer, en los medios (conversaciones telefónicas, archivos electrónicos, mensajes de correo electrónico, registros de navegación, etc.).

Artículo 46. Se prohíbe a la empresa:

- a. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 1) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - 2) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, siempre que medie orden judicial, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - 3) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente 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 lo autoriza.
 - 4) En cuanto a las cesantías y las pensiones de Jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- c. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- d. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

- e. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarle o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, o suscripciones en los mismos sitios.
- h. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “Lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.
- i. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha tenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputables a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- j. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieran presentado pliego de peticiones desde la fecha de prestación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- k. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).

Artículo 47. Se prohíbe a los trabajadores:

- a. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- b. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- c. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- d. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- e. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- f. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

- i. Causar daños a los materiales de trabajo, siempre y cuando estos no sean causados por el desgaste natural de los mismos por su uso habitual.
- j. Comercializar cualquier tipo de producto en horario laboral y dentro de los espacios físicos de la empresa o donde se ejecuten actividades en terreno.

CAPÍTULO XIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.

Artículo 48. FINALIDAD.

Los mecanismos de prevención de conductas constitutivas de acoso laboral que se establecen en este capítulo, están encaminados a generar en la compañía **PROYECTOS DE INGENIERIA PROING S.A.** un clima laboral propicio para el desarrollo del trabajo en condiciones dignas y justas, y buscan garantizar la protección a la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los trabajadores de la compañía, así como relaciones laborales bajo criterios de respeto.

Artículo 49. MECANISMOS DE PREVENCIÓN.

Para lograr el propósito a que se refiere el artículo anterior, **PROING S.A.** implementará los siguientes mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral:

1. Difusión de la Ley 1010 de 2006, a través de talleres de capacitación, reuniones informativas y conversatorios en los que puedan participar activamente los trabajadores de la compañía.
2. Programación de reuniones grupales bajo la dirección del director de Gestión humana y la dirección jurídica de **PROING S.A** para evaluar el clima laboral de la compañía y formular recomendaciones que faciliten y fomenten el buen trato entre los trabajadores de la misma.
3. Diseño e implementación de estrategias en las que participen activamente los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un clima laboral adecuado.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Los demás mecanismos que en cualquier tiempo establezca la compañía para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 50. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

PROING S.A. tendrá un comité para la prevención y solución de conflictos laborales, el Comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral” y en las subsedes del país donde se cuente con más de cincuenta (50) trabajadores se denominará “El Comité de Apoyo de Convivencia Laboral”, pero se podrá tener un solo Comité de Convivencia Laboral el de la sede principal que rige para PROYECTOS DE INGENIERIA SA PROING S.A en todo el País.

La creación del Comité de Apoyo de Convivencia Laboral será potestativo por parte del “Comité de Convivencia Laboral” en el proyecto que lo considere necesario.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo el clima laboral de la compañía, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias para lograr la armonía y respeto en las relaciones de trabajo.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere el artículo anterior.
- c. Adelantar en forma confidencial el procedimiento establecido en este capítulo para solucionar problemáticas suscitadas por quejas formuladas por los trabajadores basadas en conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener un buen clima laboral en la compañía.
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la compañía.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

El Comité se reunirá por lo menos una vez cada tres (3) meses como mínimo. En los eventos de quejas por acoso laboral, el Comité se reunirá el número de veces que sea necesario durante el trámite del procedimiento interno establecido para solucionar la problemática suscitada.

El coordinador del Comité será el encargado de la coordinación de Salud Ocupacional, ante quien se presentarán las solicitudes de evaluación de los hechos denunciados como constitutivos de acoso laboral. Así mismo, ante este coordinador deberán presentarse las sugerencias de los trabajadores para el mejoramiento de la vida laboral.

Artículo 51. PROCEDIMIENTO.

Para la solución de los conflictos que se generen en la compañía por conductas constitutivas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, el cual será confidencial, conciliatorio y eficaz:

- a. El trabajador que se considere víctima de una conducta de acoso laboral, podrá formular por escrito una queja ante el Coordinador del Comité de Convivencia Laboral, en la que indicará claramente en qué consiste la conducta de acoso laboral de la cual considera que es o ha sido víctima, el nombre de la persona que la ha causado, un relato de los hechos, indicando las fechas en las que ocurrieron las conductas de acoso laboral, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se presentaron, y anexará prueba sumaria de la existencia de esa(s) conducta(s).
- b. Recibida la queja, el Coordinador del Comité de Convivencia Laboral convocará al Comité y citará a cada una de las personas involucradas (víctima y presunto autor del acoso laboral) a una audiencia en la cual serán escuchados por los miembros del Comité y podrán aportar las pruebas que estimen necesarias. Cada uno de los involucrados será escuchado en forma separada. En el trámite, la víctima podrá ampliar la queja formulada, y a su vez, el presunto autor del acoso laboral, podrá exponer sus descargos. De cada audiencia se levantará un acta en la cual constará la intervención de cada uno de los involucrados y las preguntas que formulen los miembros del Comité. Dicha acta será suscrita por los integrantes del comité.
- c. Realizadas las audiencias, el Comité evaluará si la conducta indicada en la queja del trabajador constituye acoso laboral y si existen pruebas que acrediten su existencia. En caso afirmativo, el Comité enviará una comunicación al autor de la conducta de acoso laboral en la que le dará a conocer el resultado de la evaluación del Comité y lo conminará para que se abstenga de continuar incurriendo en la conducta denunciada. Igualmente, el Comité formulará recomendaciones a los involucrados para superar el conflicto suscitado. El Comité remitirá el expediente de la actuación a los funcionarios encargados de adelantar procesos disciplinarios en la compañía, junto con una comunicación en la que sugerirá las medidas disciplinarias que considera deben aplicarse al autor de la conducta de acoso laboral, para que se adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- d. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XIV

ESCALA DE ESTIMULOS, FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 52. La empresa PROYECTOS DE INGENIERIA S.A. (PROING-SA) podrá reconocer, entre otros, los siguientes estímulos:

- a. Felicitaciones verbales o escritas.
- b. Participación en cursos de actualización y perfeccionamiento.
- c. Bonificaciones extralegales en especie o dinero.

Artículo 53. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convencionales colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T.).

Artículo 54. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por segunda vez, llamado de atención en el formato FF02; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
- f. Ocuparse de asuntos distintos a los de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
- g. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la empresa.
- h. El incumplimiento del Reglamento de Imagen Corporativa establecido por parte de la empresa.

Artículo 55.

A. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en las horas de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o deberes contractuales o reglamentarios.
5. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad.
6. Jugar dinero en cualquier forma dentro de la empresa, hacer colectas, rifas, venta y compra de bienes, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en actividades distintas del contratado.
8. Omitir, negar, retardar o entabrar alguno de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
9. Usar continuamente el celular y/o teléfono fijo para llamadas personales, aparatos reproductores de audio y/o video no autorizados, los cuales distraen o interfieren en la propia labor, la de los compañeros y/o las actividades de la empresa.
10. Permanecer injustificadamente en el(los) puesto(s) de trabajo de los compañeros durante la jornada laboral, interrumpiendo su labor y la actividad propia de la empresa.
11. No reportar una incapacidad y/o condición de salud. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el medico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.
12. Dormir en los sitios o durante las horas de trabajo.

13. Atender durante la jornada laboral personas ajenas a la empresa, para tratar asuntos personales y aun en horas no laborales cuando se encuentren en sus instalaciones, sin previa autorización de sus superiores.
14. Efectuar o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal que no sean urgentes o importantes y usar medios de distracción tales como juegos, revistas, periódicos, radios, acceso a redes sociales, chats, internet y libros.
15. Usar el carné o documento de identificación de otro trabajador en cualquier caso.
16. Mantener desordenado el sitio de trabajo o hacerlo riesgoso para accidentes de trabajo.
17. Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo y los espacios de bien común (cafetería, baños, pasillos).
18. Faltar a la verdad dando versiones irregulares o tratando de engañar a la empresa, o sus representantes, en lo referente a conductas tanto de compañeros como de personas ajenas a la misma, que puedan atentar contra la moral, el orden y su buen funcionamiento.
19. Participar en cualquier tipo de actividad deportiva o de integración de las empresas para las que presta sus servicios, sin una previa autorización escrita.
20. Irrespetar o dar mal trato al personal de celadores, de aseo, y otros servicios aun cuando estos sean o no trabajadores de la empresa.
21. No acatar las órdenes o instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones den los celadores de la empresa.
22. Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataquen la dignidad de las personas, las entidades o la empresa y cuando no tenga firma autorizada.
23. Ingresar o permanecer en las instalaciones de la empresa en los días y horas no laborales, salvo autorización expresa de la empresa.

B. Constituyen faltas gravísimas:

1. La no utilización por el trabajador de los elementos de protección personal EPPS entregados por el empleador y no toman las medidas de seguridad según la actividad de su cargo.

2. Tomar por parte del trabajador en provecho propio o de un tercero los materiales de trabajo u objeto asignados para el desarrollo de la actividad sin consentimiento del empleador.
3. Todas las justas causas expresadas en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo.
4. La ausencia injustificada por más de dos días consecutivos, una vez agotados todos los medios necesarios para establecer contacto con el trabajador.
5. 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, en este caso, se seguirá el siguiente procedimiento Art. 2.2.1.1.3 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015:
 - a. Se requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
 - b. Si hechos los anteriores requerimientos la empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
 - c. Si la empresa no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
6. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
7. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
8. La renuncia sistemática el trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el medico el empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
9. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
10. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso o autorización de la empresa.
11. Presentarse embriagado o alicorado al trabajo, o ingerir licores, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de servicio.
12. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier producto semejante.

13. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueda portar el trabajador o los celadores en ejercicio de sus labores.
14. Amenazar, atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, clientes o terceros relacionados con la empresa, injuriarlos o difamarlos, calificándolos con apodos, palabras ofensivas o actos semejantes, en forma verbal o escrita, dentro o fuera de la instalaciones.
15. Incurrir en cualquier acto de violencia, injuria o mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto del trabajador dentro de las dependencias de la empresa, contra los clientes de la misma o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.
16. Hurtar o sacar de las dependencias de la empresa sin autorización correspondiente objetos, elementos, archivos físicos o magnéticos, información en general de esta o de sus trabajadores.
17. Provocar, instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la empresa.
18. Participar en espionaje o sabotaje.
19. Abandonar su trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de este o permanecer en un sitio de labor distinto al propio, por razones no justificadas o diferentes a la de su trabajo.
20. Delegar en otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos y elementos de la empresa o de sus clientes.
21. Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la empresa, datos falsos o no ceñidos a la verdad y ocultar información solicitada en el mismo documento.
22. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
23. El desperdicio de recursos de información y la transmisión o almacenamiento de material impropio o ilegal en cualquier forma de comunicación (PC´s, correo electrónico, grupo de noticias, chat, etc.).

24. Hacer uso del correo electrónico para propósitos que constituyan un conflicto con los intereses de la empresa.
25. La divulgación, propagación o almacenamiento para propósitos personales de información de la empresa, secretos del negocio o cualquier otra información confidencial y/o sensitiva.
26. Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares, correos electrónicos, o porta-afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la empresa, dentro de las instalaciones.
27. Acceder al servicio de internet por conexiones distintas a las entregadas oficialmente para el efecto por el área de informática de la empresa.
28. La utilización del Internet en cualquier forma relacionada con pornografía, solicitudes ilegales, falta de ética, racismo, sexo, lenguaje impropio, chat, acoso, amenaza, intimidación, vandalismo o acceso a otros sitios restringidos por la empresa, así como el acceso o divulgación de material pornográfico o inapropiado valiéndose de las herramientas o útiles de trabajo y/o durante la jornada laboral.
29. Publicar en cualquier sitio WEB de la empresa, cualquier tipo de información que pudiera ser utilizada por personas no autorizadas.
30. Enviar información confidencial o secreta de la empresa, fuera de la compañía sin la protección adecuada (criptografía).
31. Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
32. Comprar, copiar, distribuir o instalar en los equipos de propiedad de la empresa, software no suministrado por la empresa.
33. Acceder al sistema de información de la empresa, con el uso de claves de acceso a los equipos no asignadas o de uso de otra persona.
34. Retirar, re direccionar, reenviar de los archivos u oficinas documentos físicos, magnéticos o elementos o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
35. Ejecutar o permitir la sustracción o alteración de los documentos que reposan en los archivos de la empresa.
36. Instalar o permitir que un tercero instale en el respectivo equipo de cómputo archivos, programas o elementos físicos que no han sido autorizados previamente por la empresa.

37. Suministrar a extraños sin autorización expresa de la empresa, datos o documentos relacionados con esta o con cualquiera de sus productos, servicios, sistemas o procedimientos.
38. No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier documento o archivo de la empresa o de sus clientes.
39. Retirar de las instalaciones de propiedad de la empresa elementos, maquinas, herramientas, equipos o útiles, sin autorización escrita del mismo o sus representantes.
40. Exigir o recibir dinero o presentes como soborno en el ejercicio de las funciones propias de su cargo en la empresa.
41. Retener dinero o hacer efectivo cheques recibidos para la empresa.
42. Celebrar reuniones y/o fiestas en los locales o dependencias de la empresa y/o llevar personal ajeno al sitio de vivienda asignado exclusivamente para alojamiento del personal que labora para la empresa, sin la autorización expresa de la empresa.
43. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores, la de los clientes o la de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen las maquinas, los elementos, las edificaciones, talleres o salas de trabajo de la empresas o de sus clientes.
44. Manejar u operar vehículos, equipo o maquinaria que no se les haya asignado o para la cual no tengan la debida autorización o capacitación.
45. Sacar de la empresa, o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta sin la correspondiente autorización.
46. Transportar en los vehículos de la empresa o de terceros adscritos para ejecutar la labor, a personas y objetos ajenos y extraños a ella sin previa autorización, ni prestar tales vehículos a empleados o personal no autorizado, ni a terceros.
47. Prestar servicios de naturaleza similar a los de la empresa a cualquier entidad o persona, sin estar debida y expresamente autorizado por ello por la empresa.
48. Realizar servicios similares a los que la empresa ejecuta a cualquier entidad o persona, sin estar autorizado.

49. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales similares o conexos a los que la empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
50. Acceder o divulgar material pornográfico o inapropiado valiéndose de las herramientas o útiles de trabajo y/o durante la jornada laboral.
51. Dar información falsa en provecho personal y/o ejercer conductas que afecten y que vaya en detrimento de la imagen de la empresa, de los productos o servicios ofrecidos por esta a sus clientes.
52. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
53. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, o el de la máquina, equipos, para que no se produzca en cantidad, calidad y tiempo que determine la empresa.
54. Cualquier daño que por culpa, negligencia o descuido, o por el desobedecimiento de órdenes, cause el trabajador en los elementos, maquinarias, equipos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo, y/o a las instalaciones de la empresa.
55. Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes, y/o de las instalaciones o lugares de la empresa de donde esto esté prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la empresa, o a los celadores o vigilantes, Director de Gestión Humana o quien este último designe para dicha función.
56. Ofrecer o dar dadas, favores o cualquier incentivo a las demás personas vinculadas a la empresa, a cambio que estas omitan o alteren información sobre hechos que atenten o puedan afectar a la empresa.
57. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de la empresa, aprovechándose de su cargo u oficio, aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.
58. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la empresa.
59. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.

60. Colaborar en forma onerosa o gratuita en contratos civiles o ser parte en sociedades en actividad similar, concreta o complementaria al objeto social de la empresa sin su consentimiento.
61. Participar o efectuar directa o indirectamente en la venta, adquisición o cesión a cualquier título de bienes, materiales, herramientas o equipos de propiedad de la empresa o para uso exclusivo de la operación en beneficio propio, o sin autorización previa y escrita del empleador.
62. Participar en la celebración de contratos en los que sea parte la empresa, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o recibir cualquier clase de lucro proveniente de los mismos.
63. 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.
64. La violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo y manejo ambiental establecidas por la empresa.
65. La reincidencia en cualquiera de las faltas indicadas en los Artículos 53 y 54 literal A de este Reglamento.
66. La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.
67. Cuando el trabajador se presente a laborar en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
68. Si por segunda vez el resultado de Alcoholumetría es mayor a 0.7.
69. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa y en los lugares que establezca la legislación vigente.
70. El incumplimiento de los programas del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.
71. El incumplimiento de lo establecido en el Código Nacional de Tránsito, que afecte la actividad laboral y/o comercial de la empresa.
72. La comisión de cualquiera de las conductas descritas en los artículos 16., 17., y 18. de la Ley 1474 de 2011 o Estatuto Anti-Corrupción, que corresponden a la CORRUPCIÓN PRIVADA, ADMINISTRACIÓN DESLEAL, y/o UTILIZACIÓN INDEBIDA DE

INFORMACIÓN PRIVILEGIADA, respectivamente, constituyen una violación gravísima, calificada así en el presente Reglamento, de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, sin que el fallo penal absolutorio en firme afecte la terminación unilateral del contrato individual de trabajo con justa causa.

73. El engaño por parte del trabajador, a la empresa, ARL y/o EPS, en el reporte de la veracidad de su patología médica, y para la cual se evidencie en debida forma, que de manera indecorosa y deshonestamente, se beneficia directamente o indirectamente, ya sea de forma lucrativa o en el otorgamiento de incapacidades o restricciones médicas, los cuales no tendría derecho, ocultando información, constriñendo a sus compañeros de trabajo o terceros.

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

Artículo 56. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberán estar asistido por máximo dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

PROCESO DISCIPLINARIO.

Para realizar el debido proceso como lo emana la Constitución Política de Colombia, en materia laboral, la empresa ha instituido los siguientes pasos para brindar un equilibrio disciplinario, de la siguiente manera:

1- PROCEDENCIA DE LA INVESTIGACION.

Con fundamento en los hechos ocurridos por el Trabajador, Ingeniero o Directivo, donde se identifique al posible autor, gestión humana o el jefe inmediato y los Abogados de la empresa iniciaran el proceso disciplinario.

2- FINALIDAD.

Tiene por objeto la existencia de la falta, donde se verifica, determina y esclarece el motivo y las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

3- CONTENIDO.

- a- Identidad del autor
- b- Pruebas
- c- Orden de la actuación en lo ocurrido.
- d- Autos de procedimiento.
- e- Fallo.

4- DESCARGOS.

Una vez determinada la falta disciplinaria, se procederá a la toma de descargos del infractor.

5- TERMINO DE LA INVESTIGACION.

Una vez ocurridos los hechos el Comité Disciplinario tendrá un término de uno (1) a noventa (90) días hábiles para la sanción disciplinaria.

El Comité Disciplinario podrá extender los términos de investigación si lo considera pertinente, para lo cual efectuara un auto de ampliación por un periodo de hasta ciento veinte (120) días hábiles, con el ánimo de realizar una sanción objetiva o la subsanación del trabajador si es el caso.

El trabajador tendrá un término no mayor de tres (03) días hábiles para interponer el recurso de apelación si así lo considera, en contra de la sanción interpuesta por parte del Comité Disciplinario.

6- SANCION.

Se determinará según la gravedad de la falta cometida.

- a- Si es determinada como leve se deberá hacer un llamado de atención por su jefe inmediato o por su superior jerárquico.
- b- Si se reitera deberá hacerlo público con sus compañeros donde se compromete a que no va a volver a realizar la misma falta.
- c- Si es determinada como grave se deberá hacer un llamado de atención con copia la hoja de vida, por parte de su jefe inmediato o por su superior jerárquico.
- d- Si persiste la falta grave se deberán tomar descargos por parte de gestion humana y se aplicara una suspensión que se graduara desde un (1) día hasta sesenta (60) días. La suspensión no puede excederse de ocho (8) días por primera vez y la terminación del contrato de trabajo si es reiterativa.
- e- Si la falta es gravísima se tomarán descargos por parte de gestion humana y la sanción es la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- f- Si el trabajador se llegase ausentar por un tiempo superior a dos (2) días hábiles consecutivos de su lugar de trabajo, sin mediar justificación alguna y sin tener conocimiento del paradero del trabajo, el empleador procederá a comunicarse con las referencias mencionadas en la hoja de vida, si posterior a esto no es posible conocer el motivo de la ausencia del trabajador, se realizara la visita correspondiente al domicilio registrado por el trabajador, si agotada esta medida no se conoce el paradero del colaborador, se procederá a notificar al trabajador para que en un día hábil se presente al proceso de descargos, si posterior a esto no se tiene conocimiento del trabajador se procederá a la terminación del contrato.

- g- Si en el proceso de descargos el trabajador no se encuentre inmerso en una sanción disciplinaria o no esté vinculado de manera laboral antes de la culminación del proceso disciplinario, se realizará un acta de cierre del caso.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

La diligencia de descargos la debe tomar el área jurídica o el área de gestión Humana dependiendo la ubicación de la obra y la sanción la debe determinar el comité disciplinario.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XV

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.

Artículo 57. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director de Gestion humana quien oír y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 58. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO. En la empresa PROYECTOS DE INGENIERIA S.A no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI

PUBLICACIONES.

Artículo 59. Una vez cumplida la obligación del artículo 108 del C.S.T 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 22, Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XVII

DISPOSICIONES FINALES.

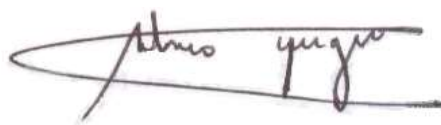
Artículo 60. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, queda sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XVIII

CLAUSULAS INEFICACES.

Artículo 61. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T.).

FECHA: Aprobación: mayo 09 de 2022.
 Modificado: mayo 11 de 2022.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Alonso Yugueros Izquierdo', with a stylized, sweeping flourish at the end.

ALONSO YUGUEROS IZQUIERDO.
Representante Legal.

DIRECCION: Carrera 31 No. 10- 321, Arroyohondo, en el municipio de Yumbo (Valle del Cauca, Colombia).