

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES COLCARP SAS

CAPITULO I

ARTICULO 1: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS.**, Quien se dedica a la prestaciones de servicios técnicos profesionales como: civiles, mecánicos, eléctricos interventorías, formulación de proyectos, asesorías y consultorías. Domiciliada en la carrera 13 No 5-45 B/ San Carlos, orito putumayo, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II Condiciones de Admisión

ARTICULO 2º. Quien aspire a tener un cargo con **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS.**, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y allegar los siguientes documentos.

- a. Libreta de servicio militar, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- b. Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3º. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido (Art. 81 C.S.T.).

ARTICULO 4º. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 82 del C.S.T.).

ARTÍCULO 5º. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS**
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador, y del aprendiz, y derechos de éste y de aquél
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato, y
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.
9. Los numerales anteriores están contenidos en el Art. 83 del C.S.T.

ARTICULO 6º. La relación de aprendizaje se convierte en una forma especial del derecho laboral cuya remuneración no constituye salario si no apoyo de sostenimiento del aprendiz, lo cual elimina la liquidación de aportes parafiscales y de subsidio familiar sobre estos pagos.

Las empresas deben contratar un aprendiz por cada 20 trabajadores o fracción adicional superior a 10, las empresas con 15 a 20 trabajadores deben contratar un aprendiz y las de menos de 10 trabajadores podrán tener un aprendiz en forma voluntaria (Art. 32).

Pueden ser contratados como aprendices, además de los estudiantes del SENA que tendrán una ayuda de sostenimiento equivalente al 50% de un salario mínimo en la etapa lectiva y del 75% en la etapa práctica, los universitarios que cursen su carrera (que tendrán una ayuda de sostenimiento equivalente a un salario mínimo); siempre y cuando sean adicionales al número de trabajadores de la empresa registrado en la caja de Compensación Familiar en el último mes en el año anterior y no superen el 25% del total de aprendices vinculados a la empresa. (Art. 30 ley 789 de diciembre 27 del 2002).

ARTICULO 7º. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo (Art. 84 C.S.T.)

ARTICULO 8º. Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 9º. Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y competa del arte u oficio materia del contrato.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

2. pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 10°. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solos podrán pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTICULO 11°. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicia la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales (de esta Ley, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 12. La empresa **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** Una vez admitido 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 éste, las conveniencias de las condiciones del trabajo (artículo 76, C. S. del T.).

ARTICULO 13. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato del trabajo (artículo 77, numeral primero, C. S. del T.).

ARTICULO 14. El periodo 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 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 meses.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebran contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 78 del C.S.T.).

ARTICULO 15. Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlos antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTICULO 16. 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 continuara al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán 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.).

CONTRATOS DE LA EMPRESA

ARTICULO 17. Los contratos que rigen en la empresa **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** son los que se expresan a continuación:

Contrato a término indefinido:

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.
2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 80., numeral 7o. del CST, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

Contrato de duración de obra:

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.

CAPITULO III Trabajo Ocasional

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

ARTICULO 18. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de 1 mes que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

CAPITULO IV Horario de Trabajo

ARTICULO 19. Las horas de entrada y salida habitual de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así

1. En la mañana, de 7:00 AM hasta las 12:00 del mediodía.
2. Tiempo de alimentación, de 12:00 del mediodía hasta la 1:30 PM.
3. En la tarde, de 1:30 PM hasta las 5:00 PM.
4. Periodos de Descanso 15 minutos en la mañana y quince minutos en la tarde. Salida 5 PM.
5. Sábados, en la mañana, de 7:00 AM hasta las 12:00 del mediodía.

PARAGRAFO 1. Los días laborables son: 48 horas semanales que cumplirán de lunes a sábado.

PARAGRAFO 2. Todo trabajo suplementario o de obras extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

PARAGRAFO 3. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas a de capacitación (Art. a 21, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 4. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o sesiones de la misma sin solución de continuidad durante 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 1 día de descanso remunerado. (Art. 161 inciso 1 del C.S.T)

PARAGRAFO 5. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y Hasta diez (10) horas

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

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 AM. A 10 PM.

PARAGRAFO 6. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador contratarlo para la ejecución de 2 turnos en el mismo día, salva en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

NOTA: Puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo del Reglamento Interno de Trabajo, en aquellas empresas que desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan 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 (Art. 166, C S. T.).

CAPITULO V Las Horas Extras y Trabajo Nocturno

ARTICULO 20. Trabajo ordinario y nocturno:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 AM) y las veinte dos horas (10:00 PM.).
2. trabajo nocturno es el comprendido entre las veinte dos horas (10:00 PM.) y las seis horas (6:00 AM)

ARTICULO 21. El límite máximo de horas de trabajo previsto en artículo 161 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio de Trabajo por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajo de urgencias que deban efectuarse en las maquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de establecimiento sufra 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 (Art. 163 del C.S.T).

ARTICULO 22. Tasa y 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 prevista en el artículo 20 literal C. de esta Ley (Art. 161 C.S.T).
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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 168 Numeral 4 C.S.T.).

ARTICULO 23. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Art. 134, ordinal 2º, C. S. T.)

PARAGRAFO. La empresa **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** Podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 24. La empresa **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** No reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el Art.18 de este Reglamento.

PARAGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas a nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Art. 22 Ley 50 de 1990.).

CAPITULO VI Días de Descanso Legalmente Obligatorios

ARTICULO 25. Serán de Descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que serán reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrada 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, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrada Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan un domingo, el Descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen al trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de Descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26, numeral 50, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2. Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 del C. S. T. y con derecho al Descanso compensatorio (Art. 28, Ley 50 de 1990).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en 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 (Art. 185, C. S. del T.).

NOTA: La inclusión del párrafo segundo de este artículo, obliga exclusivamente a las empresas agrícolas, forestales y ganaderas señaladas en dicho párrafo.

ARTICULO 26. El descanso en los días domingos, y los demás días expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Art. 20 de la Ley 50 de 1990 (Art. 25, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 27. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión compensación, o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS.

ARTICULO 28. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral 1º, C. S. T.).

ARTICULO 29. La época de las vacaciones debe ser señalada por **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** A más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente 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 (Art. 187, C. S. T.).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

ARTICULO 30. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarla (Art. 188, C. S. T.).

ARTICULO 31. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero. Pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional de la industria; cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste exceda de tres (3) meses. En todo caso por la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189, C. S. T.).

ARTICULO 32.

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 prestan sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Art. 190, Numeral 4 del C. S. T.)

ARTICULO 33. 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 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.

ARTICULO 34. CONSTRUCCIONES COLCARP SAS Llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán 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, Art. 5°).

PARAGRAFO. 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 éste sea (Art. 30, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTICULO 35. CONSTRUCCIONES COLCARP SAS 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 gravedad calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

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 perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichas estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 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 éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 100% de los trabajadores
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios, de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondientes), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, al tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador a compensarse con el tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, Art. 57, C. S. T.).

CAPITULO VII

Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos y Periodos que lo Regulan

ARTICULO 36. Formas y libertad de estipulación.

1. **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** Y el trabajador puede 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 prestación, 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 **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** Que no podrá ser inferior al treinta por ciento

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

(30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara 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 (Art. 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 37. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (Art. 133, C. S. del T.).

ARTICULO 38. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese (Art. 138, numeral 1, C. S. T.)

ARTICULO 39. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así

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

CAPITULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros Auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el Trabajo.

ARTICULO 40. Es obligación de **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** Velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, en su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 41. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por el Instituto de Seguros Sociales o en la entidad a qué ellos se hallen inscritos. Estará a cargo de **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** En aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por tal entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

ARTICULO 42. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS**, 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 a que el trabajador deba someterse. Si éste 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.

ARTICULO 43. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento 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 a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 44. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del tema en general, y en particular a las que ordene la empresa por prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos del trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 45. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

ARTICULO 46. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, al trabajador le comunicara inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que éstos prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 47. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo están obligadas a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado al trabajador, aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

ARTICULO 48. De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector, y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTICULO 49. 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y **S.S.**, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO IX Prescripciones de Orden

ARTICULO 50. 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. Guardan buena conducta en todo Sentido 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, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observan rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo, y
- 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.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (Art. 126, párrafo, C. S. T.).

NOTA: Es viable que el empleador, según los requerimientos de las labores desplegadas por la empresa, establezca en este capítulo debates adicionales o

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

diferentes a los enumerados en el presente modelo. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador", al tenor del artículo 1º, ordinal b), de la Ley 50 de 1990.

CAPITULO X Orden Jerárquico

ARTICULO 51. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- Un Gerente (Representante Legal)
- Una coordinadora de la calidad
- Una Auxiliar Administrativa
- Una asistente Administrativa
- Maestro de obra
- Oficial
- Obrero

En caso de ausencia del Gerente, la empresa le abrirá y atenderá la Asistente Administrativa.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS.**, el Gerente de la empresa.

CAPITULO XI Labores Prohibidas para Mujeres y Menores

ARTICULO 52. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerosa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia, las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana en ninguna de las siguientes empresas:

- a. Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b. La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, Instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.
- c. El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítimas o fluviales, comprendidas aquí la manipulación de mercancías en los muelles,

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

embarcaderos y almacenes (artículo 5º, numeral 1º, literales a), c) y d); Art. 11, Decreto 995 de 1968.

PARAGRAFO. (Art. 117 ley 1098/06):

TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD

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.

CAPITULO XII

Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajadores.

ARTICULO 53. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagan 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 las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
7. 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 considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los Descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los Descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los Descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, esto 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, afiliarse al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboran a su servicio, lo mismo que 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 legal mensual más alto vigente (Art. 57, C. S. del T.)

ARTICULO 54. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones que de manera particular lo imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en 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 a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenacen las personas o las cosas de la empresa

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

7. 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 órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS**. Su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C. S. del T.).

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55. Se prohíbe a la empresa **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS**:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monte de los salarios y prestaciones en dinero que corresponde a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. 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;
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de los salarios y prestaciones, para cubrir créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice;
 - c. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza
 - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** Puede retener el valor respectivo en los casos los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de esto.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio
5. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separan o sean separados del servicio.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

8. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS**. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma legal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, son imputables a aquél y les dan derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59, C. S. T.).

ARTICULO 56. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afianzar o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60, C. S. T.).

NOTA: Las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos procedentes, son aquellas establecidas por el legislador para empleadores y trabajadores en las siguientes normas, principalmente: los artículos 57, 58, 59 y 60 del C. S. T. excepcionalmente y para el cabal cumplimiento de las actividades propias desarrolladas por cada empresa, en el Reglamento Interno de Trabajo se podrán incluir algunas obligaciones y prohibiciones específicas para cada caso, adicionales a las transcritas en el presente modelo, siempre y cuando éstas no afecten “el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador...” (Art. Primero, literal b) Ley 50 de 1990).

CAPITULO XIII

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

ARTICULO 57. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114, C. S. T.)

ARTICULO 58. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- El retarde hasta de 30 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día por la segunda vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por tercera vez suspensión en el trabajo por tres días.
- 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;
- 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;
- 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.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan estas obligaciones.

ARTICULO 59. Constituyen faltas graves:

- El retarde hasta de 60 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- La falta total del trabajador en la mañana o el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez;
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez;
- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

NOTA: La escala de faltas y sanciones sugerida, se realizó siguiendo los lineamientos fijados por los artículos 111 y ss. Del C. S. del T. Cualquier modificación al respecto, en el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, deberá tener en cuenta, por lo

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

tanto, lo siguiente:

- Las multas que se prevean, solo pueden imponerse por retardes o faltas al trabajo, sin excusa suficiente.
- Tales multas no pueden exceder de la 1/5 parte del salario de un día.
- Cuando la sanción consiste en suspensión del trabajo, esta no puede exceder de Ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses, en caso de reincidencia de cualquier grado.
- En ningún caso, las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.
- La tipificación de faltas, graves o leves, pueden realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben “el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores...” (Art. 1º, ordinal b), Ley 50 de 1990).

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 60. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y Si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **CONSTRUCCIONES COLCARP SAS** De imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C. S. del T.)

ARTICULO 61. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C. S. del T.).

CAPITULO XIV

Reclamos: Personas ante quienes Deben Presentarse y su Tramitación

ARTICULO 62. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa, el cargo de: **GERENTE** quien los oír y resolverá en Justicia y Equidad.

ARTICULO 63. 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, existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución

ARTICULO 64. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 65. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
 - c. Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 66. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas participantes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

ARTICULO 67. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

constituya acoso laboral, deberá informar de forma inmediata de tal circunstancia al jefe inmediato o gerente de la empresa, o a la persona que haya sido designada para tal fin, quien efectuara las averiguaciones internas correspondientes y buscara los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales de acoso laboral.

ARTICULO 68. En el desarrollo del artículo anterior el asesor del empleado o la persona encargada, si lo considera necesario, podrán citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declare sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que se dejara constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTICULO 69. En el desarrollo del procedimiento anterior la persona que está a cargo del tema llevara a los órganos del gobierno correspondientes, aquellas situaciones que sea considerado como acoso laboral, para que dichos órganos del gobierno adopten la ejecución o desarrollo de medidas preventivas las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que puedan considerarse eventualmente como acoso laboral.

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

que así lo ameritaran.

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 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.

3. Este comité se reunirá por lo menos una vez bimestralmente o cuando la necesidad lo amerite, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los vinculados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley en el presente reglamento.
6. 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.

CAPITULO XVI Publicaciones

ARTICULO 70. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles,

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	COL-PDE-RG-001
		Versión: 1.0
		Fecha: 17/07/2022

en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (artículo 120, C. S. del T.).

CAPITULO XVII Vigencia

ARTICULO 71. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C. S. del T.).

CAPITULO XVIII Disposiciones Finales

ARTICULO 72. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XIX Cláusulas Ineficaces

ARTICULO 73. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C. S. del T.).



**CARLOS ANDRÉS RODRIGUEZ PEREZ
GERENTE**