

TABLA DE CONTENIDO

1	CAPÍTULO I. PRELIMINAR.....	2
2	CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN	3
3	CAPÍTULO III. SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	4
4	CAPÍTULO IV. SOBRE EL PERÍODO DE PRUEBA	6
5	CAPÍTULO V. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	6
6	CAPÍTULO VI. HORARIO DE TRABAJO	7
7	CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	7
8	CAPÍTULO VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	9
9	CAPÍTULO IX. DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL	12
10	CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS	12
11	CAPÍTULO XI. DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS	13
12	CAPÍTULO XII PROCEDIMIENTO PARA PERMISOS REMUNERADOS POR CITAS MÉDICAS	15
13	CAPÍTULO XIII SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODO DE PAGO	16
14	CAPÍTULO XIV 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	17
15	CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	19
16	CAPÍTULO XVI DEL ORDEN JERÁRQUICO DE CFD INGENIERÍA S.A.S.	21
17	CAPÍTULO XVII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD	22
18	CAPÍTULO XVIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA CFD INGENIERÍA S.A.S Y LOS TRABAJADORA.....	28
19	CAPÍTULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	31
20	CAPÍTULO XX JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO	32
21	CAPÍTULO XXI PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	Error! Bookmark not defined.
22	CAPÍTULO XXII RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	38
23	CAPÍTULO XXIII: PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS.....	38
24	CAPÍTULO XXIV: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	39
25	CAPÍTULO XXV: POLÍTICAS SACRILAFT	
26.	CAPÍTULO XXVI DISPOSICIONES FINALES	
27	CAPÍTULO XXVII: CLÁUSULAS INEFICACES	42
28	CAPÍTULO XXVIII: PUBLICACIONES	42
29	CAPÍTULO XXIX: VIGENCIA	42

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 2 de 43

De acuerdo con los art.104 y siguientes del Código sustantivo del trabajo, todos los empleadores (personas naturales o jurídicas) que ocupen a más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente, si la empresa es comercial; o las que ocupen a más de diez (10), si la empresa es industrial; o las que ocupen a más de 20, si la empresa está dedicada a actividades agrícolas, ganaderas o forestales, están obligados a tener un reglamento interno de trabajo.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que la empresa CFD INGENIERIA es de economía mixta (es decir, aquellas cuyo patrimonio lo componen aportes de capital privado y aportes de empresas del Estado), es una obligación tener un reglamento de trabajo, toda vez que la empresa ocupa a más de diez (10) trabajadores

Del examen de lo anteriormente expresado es menester indicar que mediante el presente documento se expide el **“Reglamento interno de Trabajo” de la empresa CFD Ingeniería SAS**, en los términos y requisitos mínimos exigidos por la normatividad legal vigente, La constitución Política Nacional y en todo lo dispuesto por el art.108 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO I. PRELIMINAR

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo (En adelante R.I.T. o El Reglamento) prescrito por CFD INGENIERÍA S.A.S., y a sus disposiciones se encuentran sometidos todos los trabajadores, de todas las instalaciones y dependencias que actualmente funcionan y todas aquellas que llegasen a funcionar en su domicilio principal o fuera de este.

ARTÍCULO 2. El domicilio principal de CFD INGENIERÍA S.A.S., es la ciudad de Santa Marta en la CARRERA 23B NO 40 EDIFICIO BANCO DE BOGOTÁ en el Departamento de Magdalena en la República de Colombia, pero podrá establecer sedes o seccionales en cualquier lugar del territorio nacional.

ARTÍCULO 3. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, y contratos de prestación de servicios celebrados o que se celebren entre CFD INGENIERÍA S.A.S.. y sus trabajadores y contratistas salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables al trabajador o prestador de servicios.

ARTÍCULO 4. Desde el momento en que se socialice este Reglamento será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su contenido, por lo tanto, no será válida ninguna manifestación de ignorancia sobre sus disposiciones, toda vez que su contenido ha sido entregado a todos los trabajadores al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa en las oficinas administrativas y en los centros de trabajo.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 5. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa CFD INGENIERÍA SAS., debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada con soportes, en la cual se permita la autorización para el empleador de sus datos personales y laborales con la firma del trabajador.
2. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía.
3. Certificados de antecedentes de la policía, certificado de medidas correctivas, contraloría y procuraduría con una vigencia menor a 30 días calendario.
4. Copia del título o títulos conferidos por estudios o cursos realizados.
5. Copia de la licencia de conducción vigente (Si aplica).
6. Copia de las tarjetas, matrículas profesionales o títulos académicos que acrediten la habilitación del estado para el ejercicio de sus funciones (Si aplica).
7. Certificaciones de los últimos tres empleadores con quien haya trabajado el aspirante, en las cuales se indique el tiempo de servicio, el cargo desempeñado y el último salario devengado.
8. Para efectos de afiliaciones al Sistema de la Seguridad Social, si es casado adjuntar los registros civiles de matrimonio y de nacimiento de los hijos, y en situación de unión marital de hecho; de la compañera o compañero permanente según el caso.
9. Dos fotografías recientes 3x3.
10. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.

La autorización debe concederse para los trabajados que no se encuentren prohibidos por la ley o cuando a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico, ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas.

Concedida la autorización el menor de 18 años podrá recibir directamente el salario y llegado el caso ejercitar las acciones legales pertinentes.

11. Los demás requisitos exigidos por CFD INGENIERÍA S.A.S., de acuerdo con el cargo al que se aspire.

PARÁGRAFO: La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el presente artículo, constituyen para **CFD INGENIERÍA S.A.S.**, una falta grave a las obligaciones del trabajador, sin perjuicio de otras sanciones penales a que haya lugar, previa denuncia ante las Autoridades competentes. CFD INGENIERÍA S.A.S., tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

ARTÍCULO 6. Cumplidos los requisitos de ingreso establecidos en el Reglamento y en caso de ser seleccionado el aspirante, se celebrará por escrito un contrato de trabajo, del cual se realizarán dos ejemplares (original y copia), así: Un ejemplar para el trabajador y el otro se conservará en los archivos en las instalaciones designadas por CFD INGENIERÍA S.A.S.

ARTÍCULO 7. Cada vez que algún trabajador tenga una modificación en su domicilio, teléfono fijo, móvil y/o correo electrónico, deberá informarlo a CFD INGENIERÍA S.A.S., por medio de información escrita a la persona y/o dependencia que ejerza funciones relacionadas con la administración del talento humano. Para todos los efectos de notificaciones que no puedan realizarse de forma directa al trabajador por cualquier circunstancia se considerará como válido el último domicilio informado al empleador.

ARTÍCULO 8. Será obligación de todos los trabajadores informar a CFD INGENIERÍA S.A.S., a través de un escrito dirigido a la persona y/o dependencia que ejerza funciones relacionadas con la administración del talento humano los datos correspondientes al teléfono, correo electrónico y dirección de la persona o personas a quienes se puede dar aviso en caso de cualquier emergencia o calamidad que acontezca.

CAPÍTULO III. SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste 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.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
5. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 5 de 43

Salud, conforme a la ley y pagado plenamente por la empresa Patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 10. 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.

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de quien contrata al aprendiz.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones de la empresa y del aprendiz; y derechos de éste y aquél.
5. El reconocimiento del apoyo de sostenimiento mensual.
6. Condiciones del trabajo, duración, causales de suspensión y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 12. La empresa contratará el número de aprendices que determine el SENA mediante resolución ejecutoriada.

ARTÍCULO 13. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 14. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%) caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 15. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTÍCULO 16. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 17. Un contrato de aprendizaje no podrá ser superior a 36 meses.

CAPÍTULO IV. SOBRE EL PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 18. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte de CFD INGENIERÍA S.A.S., apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, las conveniencias de las condiciones del trabajo.

ARTÍCULO 19. CFD INGENIERÍA S.A.S. podrá estipular en los contratos de trabajo por escrito y en caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas generales del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 20. El período de prueba de los contratos celebrados: a término fijo igual o mayor de un año, a término indefinido y por duración de la obra o labor contratada, no puede exceder dos (2) meses.

PARÁGRAFO: En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a una quinta parte del tiempo pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

ARTÍCULO 21. Cuando entre un mismo empleador o trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba sino para el primer contrato.

ARTÍCULO 22. Cuando se pacte por un lapso menor, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período previamente estipulado, sin que el tiempo total del período de prueba exceda un (1) mes.

ARTÍCULO 23. Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización, decisión está que no debe ser motivada.

PARÁGRAFO: Durante el período de prueba el trabajador tendrá derecho al reconocimiento y pago de las obligaciones legales mínimas contenidas en la ley.

ARTÍCULO 24. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

CAPÍTULO V. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 25. Serán trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayores de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de CFD INGENIERÍA S.A.S. Estos trabajadores son acreedores a todos los derechos que la ley laboral establece a favor de sus empleados.

CAPITULO VI. HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 26. De conformidad con la ley, inicialmente la jornada de trabajo será de 8 horas diarias y 48 horas semanales a las que deben sujetarse todos los trabajadores de la Empresa, en los proyectos de trabajo asignados.

Que de acuerdo con la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral será reducida gradualmente desde el mes de julio de 2023, en los siguientes términos:

- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, es decir en Julio de 2023 se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales
- Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, es decir en julio de 2024 se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, es decir que a partir de julio de 2025 se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.

PARAGRAFO: La anterior jornada laboral y su progresividad serán implementados por mutuo acuerdo entre el Empleador y los trabajadores.

Sin embargo, respetando los límites señalados en el Código sustantivo del Trabajo, las jornadas de labores podrán variar y establecerse de acuerdo con las exigencias del servicio o labor que realice cada trabajador y de conformidad con las necesidades de los de la Empresa.

CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 27. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).

ARTÍCULO 28. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 29. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales y mediante autorización expresa del Ministerio del trabajo, o de una autoridad delegada por éste.

ARTÍCULO 30. Tasas 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 la ley.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 8 de 43

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, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la ley.

ARTÍCULO 31. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

PARAgrafo: Es importante precisar que la Ley 2101 de 2021, no contiene disposición alguna que modifique el cálculo del valor de la hora ordinaria laboral, es decir, no se ve afectado ni disminuye el salario de los trabajadores, motivo por el cual se debe entender, que se continúa aplicando la misma fórmula que se ha venido utilizando, para determinar el valor de la hora ordinaria, aquella, en la cual el trabajador desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, en adelante CST.

En consecuencia, con lo enunciado anteriormente, para efectos del cálculo de la hora ordinaria laboral se entiende como lo mencionamos anteriormente, que se seguirá realizando del mismo modo como se ha hecho hasta la fecha, pese a que la Ley 2101 modifica el Artículo 161 del CST y señala que la jornada ordinaria máxima ya no será de 48 horas sino de 42 horas (de manera progresiva), así:

“ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana (...)”

Por tanto, si se parte de la base que el empleador implementa la reducción de la jornada máxima legal en forma progresiva a partir del 15 de julio de 2023, se entendería que siendo 47 horas semanales, con número de horas diarias previo acuerdo entre empleador y trabajador, lo cual es potestativo, es decir, que puede el empleador con los trabajadores, acordar la distribución, sin embargo obligante para el empleador la reducción, por tanto todas las horas que superen la 47 semanales sería trabajo adicional o suplementarios y se liquidaría de conformidad con lo normado por la ley, es decir los recargos establecidos.

ARTÍCULO 32. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente a aquel en el cual se causaron.

ARTÍCULO 33. El empleador podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley.

ARTÍCULO 34. CFD INGENIERÍA S.A.S., sólo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

ARTÍCULO 35. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 36. No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo o para los que ejercen actividades discontinuas o intermitentes; por lo tanto y para ellos, el servicio que excede de la jornada ordinaria no se entenderá como extras.

ARTÍCULO 37. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARAGRAFO. Que de conformidad a que mediante la Ley 2101 de 2021 la jornada laboral se redujo a 42 horas (progresivamente) es menester indicar que el Límite de trabajo suplementario y de horas extras, sigue siendo el mismo, es decir, dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, en atención al artículo 22 de la Ley 50 de 1990, que ordenó adicionar el Código Sustantivo del Trabajo CST.:

“Artículo . LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.” (resaltado fuera de texto).

Razón por la cual, si la empresa requiere continuar con el mismo número de horas laborables diarias, se debe tener en cuenta que el límite del trabajo suplementario y de horas extras no ha variado, siendo el mismo y que en caso de requerir superar los límites establecidos, podría implementar turnos de trabajo, en los cuales el empleador tiene la posibilidad de aumentar o disminuir el número de horas laborales, sin sobrepasar los límites señalados por el CST., para cada turno.

CAPITULO VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 38. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

ARTÍCULO 39. El descanso en estos días tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 40. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

FESTIVO	DESCANSOS
1º de enero	El día que corresponde

FESTIVO	DESCANSOS
6 de enero	Se traslada al lunes siguiente
19 marzo	Se traslada al lunes siguiente
1° mayo	El día que corresponde
29 de junio	Se traslada al lunes siguiente
20 de julio	El día que corresponde
7 de agosto	El día que corresponde
15 de agosto	Se traslada al lunes siguiente
12 de octubre	Se traslada al lunes siguiente
1° de noviembre	Se traslada al lunes siguiente
11 de noviembre	Se traslada al lunes siguiente
8 de diciembre	El día que corresponde
25 de diciembre	El día que corresponde
jueves santo	Se descansa ese día
viernes santo	Se descansa ese día
ascensión del señor	Se traslada al lunes siguiente
corpus cristo	Se traslada al lunes siguiente
sagrado corazón	Se traslada al lunes siguiente

ARTÍCULO 41. 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 Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

ARTÍCULO 42. Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 43. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 44. CFD INGENIERÍA S.A.S., sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

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

ARTÍCULO 45. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 46. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 47. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 25 de éste reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en la ley.

ARTÍCULO 48. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 49. Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho se fijará de común acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 50. El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

Si opta por el descanso compensatorio remunerado, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente.
2. Si se trata de domingo, desde el mediodía o 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o 1:00 p.m. del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

1. El trabajo en domingo o días de fiesta, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

ARTÍCULO 51. Tratándose de trabajos habituales o permanentes en día domingo, CFD INGENIERÍA S.A.S., fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de al menos doce (12) horas, la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del descanso dominical, indicando allí mismo los días u horas de descanso compensatorio. Cuando la labor en domingo es habitual el trabajador no puede compensar en dinero su descanso. Se entiende que es habitual el trabajo en día domingo cuando lo hace dos o más veces en el mes.

CAPITULO IX. DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 52. Cuando por motivo de fiesta no contemplada en el régimen laboral CFD INGENIERÍA S.A.S., suspendiere el trabajo, está obligado como empleador a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 53. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

ARTÍCULO 54. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO 55. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 56. 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 o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTÍCULO 57. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 13 de 43

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

ARTÍCULO 58. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 59. 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 (D. 13/67, art. 5º).

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 (L. 50/90, art. 3º, par.).

CAPÍTULO XI. DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 60. CFD INGENIERÍA S.A.S., concederá a sus trabajadores todos aquellos permisos establecidos en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

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 desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y asistir a servicios fúnebres se otorgaran siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

La consecución de dichos permisos está sujeta a las siguientes condiciones:

1. **En caso de sufragio o desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación.** El trabajador tendrá que avisar de esta situación al empleador a más tardar el día siguiente al ejercicio del sufragio o al desempeño del cargo de forzosa aceptación. Para el caso del sufragio el empleador concederá medio día de descanso dentro de los treinta (30) días siguientes a éste que serán definidos de común acuerdo entre el trabajador y la empresa. Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación en fecha que será definida por la empresa sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar con los trabajadores.
2. **Permiso por grave calamidad doméstica.** El que traiga como consecuencia directa el retiro la ausencia o la falta al trabajo se procederá así: cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo a

más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

- ❖ La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales el empleador podrá conceder permisos adicionales hasta por dos (2) jornadas, o el tiempo que se considere razonable para atenderla.
- ❖ La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

El permiso por calamidad doméstica será remunerado.

3. **Licencia de Luto.** La empresa reconocerá al trabajador la licencia de luto prevista en el artículo 57 numeral 10 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. El trabajador deberá aportar prueba del siniestro mediante el registro de defunción expedido por la Registraduría o Notaría en donde se haga la respectiva inscripción, así como los documentos públicos idóneos pertinentes dentro de los 30 días calendario siguientes a su acontecimiento.
4. **Permiso por muerte de compañero de trabajo.** Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar al empleador con una antelación no menor de seis (6) horas. La Empresa podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento. Este permiso será remunerado.
5. **Permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización.** se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. Este permiso debe solicitarse con una antelación no menor a veinticuatro (24) horas. Este permiso será remunerado.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si los remunera o no los remunera así como también el tiempo que concede para el efecto.

ARTÍCULO 61. Los permisos deben ser tramitados ante el Jefe Inmediato o el área de Recurso Humano.

ARTÍCULO 62. En caso de otorgarse el permiso el trabajador debe diligenciar el formato de autorización establecido por el empleador.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 15 de 43

ARTÍCULO 63. El trabajador deberá presentar ante RECURSO HUMANO y/o quien ejerza tales funciones, los comprobantes que sustenten el permiso otorgado con su respectiva aprobación.

ARTÍCULO 64. Para los permisos otorgados por CFD INGENIERÍA S.A.S., diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 65. Los permisos, diferentes a los ya enunciados, deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada.

ARTÍCULO 66. En caso que el trabajador requiera un permiso por dos (2) horas o más continúas en un día, deberá ser solicitado por media jornada de trabajo o un día completo, sin causar perjuicio de los intereses de CFD INGENIERÍA S.A.S., y salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas.

ARTÍCULO 67. CFD INGENIERÍA S.A.S., reconoce a su personal masculino ocho 8 días hábiles de licencia remunerada de paternidad, esto cumpliendo los requisitos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 68. CFD INGENIERÍA S.A.S., pagará el valor total de la licencia y realizará el trámite correspondiente para el recobro ante la EPS en la cual este afiliado y presentarla a la menor brevedad posible ante RECURSO HUMANO y/o quien ejerza sus veces.

ARTÍCULO 69. El personal femenino de CFD INGENIERÍA S.A.S, gozará de los permisos y licencias remuneradas por concepto de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo), descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás derechos legales.

CAPITULO XII PROCEDIMIENTO PARA PERMISOS REMUNERADOS POR CITAS MÉDICAS

ARTÍCULO 70. Todo trabajador que falte por motivos de salud, deberá reportarlo a su Jefe inmediato y a RECURSO HUMANO.

ARTÍCULO 71. Todos los trabajadores están obligados informar a RECURSO HUMANO de las incapacidades laborales el mismo día que se las ordenen.

ARTÍCULO 72. Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con cuatro (4) horas hábiles de anticipación para que CFD INGENIERÍA S.A.S., provea lo necesario para su normal funcionamiento.

Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la entidad prestadora de los servicios en salud y en caso de no obtenerla CFD INGENIERÍA S.A.S., tendrá como tiempo empleado normalmente en una cita de esta naturaleza de acuerdo con los registros que se lleven al efecto.

En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada con la respectiva remisión o autorización médica y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con el Sistema General de Seguridad Social o con una institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 73. La empresa solamente dará validez a las incapacidades expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado cada trabajador. Incapacidades ordenadas por médicos particulares no serán válidas para justificar la ausencia del trabajador ni se cancelará la respectiva prestación.

PARAGRAFO: La empresa solamente autorizará, si bien lo considera, permisos médicos previa revisión de los soportes, remisiones y autorizaciones expedidos por la EPS a la cual se encuentra afiliado cada trabajador.

CAPITULO XIII SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO

ARTÍCULO 74. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 75. CFD INGENIERÍA S.A.S. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como: unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, etc. Pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 76. Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, cuando el trabajador devenga 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. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley.

ARTÍCULO 77. El salario contemplado en el artículo anterior no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, los aportes se cancelaran sobre el 70 % del mismo. El trabajador que desee acogerse al salario integral 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 17 de 43

ARTÍCULO 78. 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 éste cese.

ARTÍCULO 79. CFD INGENIERÍA S.A.S., cubrirá el salario en dinero, mensualmente y por períodos vencidos, al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

De todo pago hecho al trabajador o a la persona que éste haya autorizado por escrito, podrá expedirse un comprobante.

ARTÍCULO 80. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 81. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

CAPITULO XIV 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

ARTÍCULO 82. CFD INGENIERÍA SAS., velará por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 83. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 84. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, 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 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 85. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 18 de 43

tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 86. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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 encuentren dentro del Sistema de seguridad y salud en el trabajo de CFD INGENIERÍA SAS , que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTÍCULO 87. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 88. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 89. 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 la 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 laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 90. 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 laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 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 la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales , de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 91. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Así, se considera que el trabajador tiene el deber de:

1. Respeto, lealtad y subordinación a los superiores.
2. Realizar personalmente su labor y funciones convenidas en el contrato de trabajo.
3. Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y las obligaciones contractuales, dando estricto cumplimiento a las órdenes verbales y escritas de buen servicio que se les imparta.
4. Respeto a sus compañeros de trabajo, clientes y/o terceros con los cuales deba relacionarse en el desarrollo de su contrato de trabajo.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
7. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos, solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. 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 por cuestiones diferentes al Trabajo.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para evitar accidentes de trabajo en el manejo de máquinas e instrumentos.
11. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
12. Ser verídico en todas las situaciones
13. Desempeñar su labor con diligencia.
14. Circular, consultar, acceder o en general tratar datos personales contenidos en las bases de datos de la Organización, únicamente en los términos y para las funciones

en que haya sido autorizado, teniendo en cuenta las finalidades previstas en la PTI de la Organización.

15. Presentarse a prestar sus servicios sin encontrarse bajo el efecto de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas toda vez que ello genera una clara incidencia negativa en todas las funciones y cargos de CFD INGENIERÍA S.A.S., junto con un aumento en las posibilidades de sufrir un accidente de trabajo.

PARÁGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrar alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacer dádivas.

ARTÍCULO 92. El empleador podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de video vigilancia (CCTV), grabación de llamadas, monitoreo de equipos y red, recolectar datos biométricos, practicar requisas, realizar prueba de alcoholimetría a los trabajadores, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa conforme a las prescripciones del Sistema de Gestión de seguridad de datos personales.

ARTÍCULO 93. El empleador realizará todas las acciones legales pertinentes que en el marco del debido proceso se puedan identificar posibles faltas disciplinarias, incumplimientos de obligaciones, prohibiciones y/o cualquier situación por parte de los trabajadores y que del interés para CFD INGENIERÍA S.A.S.

ARTÍCULO 94. En el marco jurídico correspondiente a la prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, CFD INGENIERÍA S.A.S. se encuentra comprometido con fomentar una cultura organizacional que conlleve a estilos de vida y trabajo saludables, contribuyendo con el bienestar integral de sus trabajadores.

ARTÍCULO 95. Lo estipulado en los siguientes artículos se constituye en una directriz y Política aplicable a todos los trabajadores de CFD INGENIERÍA S.A.S., porque propende por mantener en cualquier jornada y lugar de trabajo un ambiente sano y libre de consumo, abuso, posesión, tráfico o micro tráfico de alcohol, tabaco, drogas alucinógenas y medicamentos formulados cuyos componentes requieran este tipo de control. Estas directrices enmarcan los siguientes aspectos:

1. Prevenir, mejorar, conservar y preservar el adecuado estado de salud y el bienestar de todos los trabajadores, mejorar su calidad de vida dentro y fuera del trabajo, permitiendo un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la empresa, así como el fomento de estilos de vida saludables.
2. Prohibir a todos los trabajadores de la organización el presentarse a cumplir su jornada laboral bajo efectos de sustancias psicoactivas o embriagantes sin importar su cantidad, teniendo en cuenta que se encuentra demostrada la incidencia negativa que las mismas tienen para el desarrollo de todas las funciones y para la seguridad y salud de los mismos trabajadores y de terceros.

3. Orientar a los trabajadores a través del fortalecimiento del concepto de AUTOCUIDADO, frente a hábitos, costumbres y comportamientos de no consumo de alcohol y demás sustancias como un proyecto de vida y a participar en todas las actividades de prevención que organice la empresa.
4. Socializar la autorización por parte del trabajador para la aplicación de pruebas que permitan la detección del consumo de sustancias alcohólicas y psicoactivas en todos los cargos de CFD INGENIERÍA S.A.S., teniendo en cuenta la importancia de verificar el cumplimiento de estas disposiciones.
5. Si el trabajador se presentara en su sitio de trabajo a cumplir su jornada laboral, bajo los efectos de bebidas embriagantes, estupefacientes o sustancias psicotrópicas sin importar su grado o cantidad, se dará apertura al proceso disciplinario correspondiente, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, así mismo, se remitirá al trabajador a la EPS o a su casa para minimizar el riesgo de la ocurrencia de un accidente de trabajo y evitar la incidencia negativa que este puede traer en el desempeño de sus funciones.

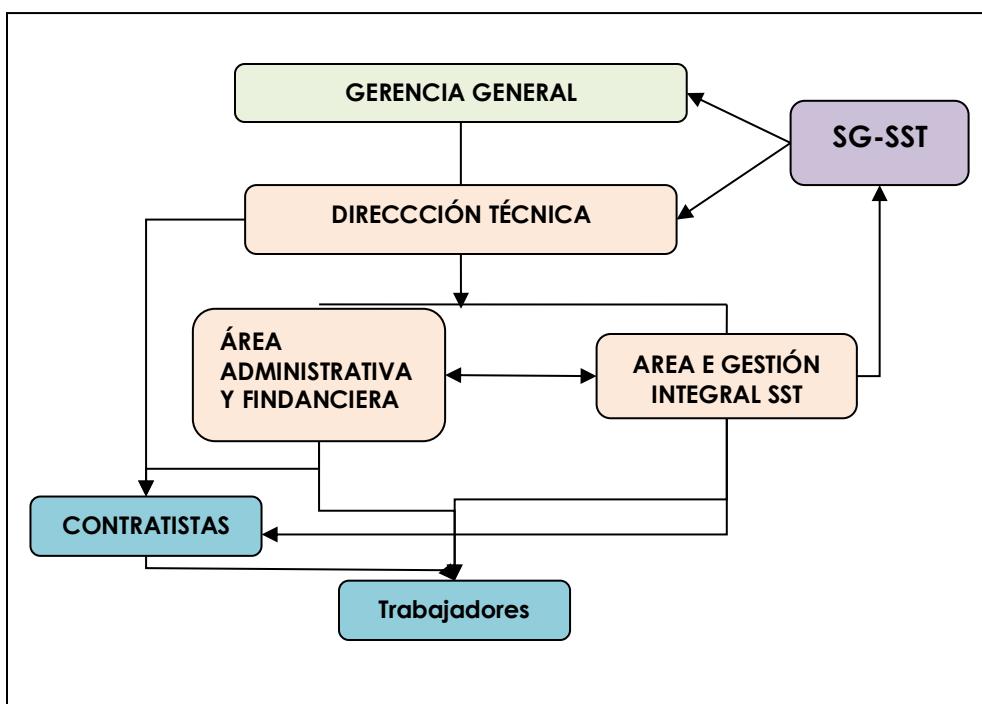
ARTÍCULO 96. Todo trabajador debe efectuarse, en el momento que el empleador así lo crea conveniente, las respectivas pruebas encaminadas a establecer el estado en que se encuentra éste respecto al consumo de drogas y alcohol, para lo cual se respetará su derecho a la intimidad, dignidad humana y el libre desarrollo de su personalidad, solicitándole una autorización previa, expresa e informada.

ARTÍCULO 97. Todo trabajador asume que el uso de los dispositivos para medir el grado de embriaguez etílica es una carga legítima, no invasiva de sus derechos fundamentales, previamente concebida y que tiene fines adecuados y razonables, como la seguridad de todos los trabajadores y la prevención de la accidentalidad, por tanto le ataña a cada trabajador realizarse estos exámenes en el momento que así lo determine el empleador y/o sus representantes.

ARTÍCULO 98. Sobre un resultado positivo de pruebas de alcohol y drogas o ante la sospecha razonada del empleador que evidencien un estado alterado producto del consumo de drogas o bebidas alcohólicas, el empleador queda plenamente facultado para dar por terminado el contrato de trabajo de la persona quien concurra en esta falta, en forma unilateral y con justa causa, por la incidencia negativa que este comportamiento tiene en la prestación de los servicios y la seguridad de los compañeros de trabajo y terceros y porque el presentarse a laborar después de haber ingerido licor o consumido sustancias psicoactivas se encuentra calificado en el presente reglamento como falta grave, aún si se incurre en ella por primera vez.

CAPÍTULO XVI DEL ORDEN JERÁRQUICO DE CFD INGENIERÍA S.A.S.

ARTÍCULO 99. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: gerente general, subgerente, director financiero, director talento humano director de operaciones, director comercial y director de calidad.



PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa la dirección técnica.

CAPÍTULO XVII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 100. Se parte de la base que las actividades que desarrolla CFD INGENIERÍA S.A.S., no se señalan en el presente Reglamento como labores prohibidas para mujeres y menores. Pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de las mujeres y niños, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la empresa se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 101. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos que impliquen exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos: químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno, que entrañen el empleo de la cérusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Tampoco podrán trabajar en las actividades señaladas en la resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo o las que refiera en norma que la adicione o derogue. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 23 de 43

ARTÍCULO 102. De conformidad con el artículo 117 de la ley 1098 de 2006, 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.

PARÁGRAFO 1. En concordancia con el artículo 171 del CST frente al trabajo de menores se consideran prohibidas las siguientes actividades:

1. Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales, ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.
2. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.
3. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
4. Todo empleador debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con el convenio No. 182 de la OIT, ratificado por la ley 704 de 2001, según su artículo 3 se consideran como las peores formas de trabajo infantil las siguientes:

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
3. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
4. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

PARÁGRAFO 3. De acuerdo con el contenido de la Resolución 1796 del 27 de abril de 2018, Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, viscera, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.

12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, hilar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de substancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o

inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramientistas.
32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

ARTÍCULO 103. Los trabajadores o aprendices menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el gobierno o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos 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 las 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 les 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 28 de 43

reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

ARTÍCULO 104. La duración máxima de la jornada laboral de los menores autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 105. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la inspección del trabajo o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

CAPÍTULO XVIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA CFD INGENIERÍA S.A.S Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 106. Son obligaciones especiales de CFD INGENIERÍA S.A.S.:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Dotar a los trabajadores 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 la reglamentación.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados 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 de egreso
8. Llevar al día los registros de horas extras.
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 los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 107. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. 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.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado 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 daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa..
7. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ARTÍCULO 108. Se prohíbe a CFD INGENIERÍA S.A.S

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y 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 de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTÍCULO 109. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de CFD INGENIERÍA SAS 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 sustancias alucinogenas.

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.
5. 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.
6. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 110. CFD INGENIERÍA SAS no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 111. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) 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 décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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 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 sus obligaciones.

ARTÍCULO 112. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora 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 contractuales o reglamentarias.
5. Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 113. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente.**CAPÍTULO XX JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO****ARTÍCULO 114.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de CFD INGENIERÍA S.A.S. las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de CFD INGENIERÍA S.A.S.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días,

o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

7. El que el trabajador revele los secretos técnicos/comerciales/empresariales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para CFD INGENIERÍA S.A.S.
8. 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 de CFD INGENIERÍA S.A.S.
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La inhabilidad del trabajador para desarrollar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de CFD INGENIERÍA S.A.S.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a CFD INGENIERÍA S.A.S., de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
15. En los casos de los numerales 7 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, CFD INGENIERÍA S.A.S., deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTÍCULO 115. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador:

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

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

ARTICULO 116. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Para los casos en los que el empleador alegue como justa causa de terminación del contrato laboral, la comisión de una o varias faltas graves por parte del trabajador, deberá previamente haber desarrollado el procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de las sanciones disciplinarias establecido correspondiente del presente Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 117. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de CFD INGENIERÍA S.A.S., o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, la empresa deberá al trabajador una indemnización en los términos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XXI PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 118. Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.

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

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 119. El procedimiento disciplinario se llevará a cabo de la siguiente manera:

Primer Paso: Una vez el gerente, coordinador, director de obra o líder de equipo evidencie una presunta falta por parte del trabajador, se procederá a comunicar a la persona responsable de la oficina de Talento Humano, para que proceda a enviar citación, vía correo electrónico, si el trabajador así lo autorizó, o de manera física en el puesto de trabajo, una citación a diligencia de descargos, indicándole la fecha y hora para el cumplimiento de la misma. Si el citado se niega a recibir la comunicación física se debe dejar constancia de ello con la firma de dos testigos, que acrediten que el trabajador se negó a recibirla.

El empleador tendrá como indicio grave, al momento de tomar una decisión, si el trabajador se niega a recibir la citación a descargos.

La citación a descargos debe contener los siguientes puntos:

1. La comunicación formal de la indagación previa a la apertura del proceso disciplinario.
2. La formulación escrita de los hechos formulados, en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las presuntas faltas en que incurrió el trabajador.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 36 de 43

3. La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la ley, en el RIT o en el Contrato de Trabajo.
4. La relación de los hechos y las pruebas que fundamentan la citación a descargos, que deben anexarse a la citación.
5. La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá oportunidad de manifestar su versión a los hechos, y aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse. Siempre en el marco del debido proceso. Así como llevar documento escrito, a la diligencia descargos, en el cual controveja lo mencionado en la citación.
6. La citación a descargos debe realizarse como máximo diez (10) días hábiles después de la comisión de la o las presuntas faltas.

Segundo Paso: Se debe realizar una Diligencia de Descargos en el lugar, fecha y hora designada en la citación enviada al trabajador.

Si la diligencia no puede realizarse por motivos de fuerza, mayor y/o caso fortuito debe realizarse la correspondiente comunicación al trabajador por medios físicos y/o electrónicos indicando la correspondiente fecha, hora y lugar en donde esta podrá realizarse.

Todos los trabajadores que sean citados a una diligencia de descargos tendrán la disponibilidad de tiempo para atender a la misma, por lo tanto, no se aceptará como una razón válida de inasistencia a la diligencia de descargos el cumplimiento de las funciones en la jornada laboral.

La diligencia de descargos se realizará dentro del siguiente procedimiento:

1. El responsable de talento humano le dará lectura al trabajador, del documento en donde se expone de una manera clara y precisa, todos y cada uno de los hechos, y circunstancias que fundamentan la citación, conductas u omisiones presuntamente cometidas. Así como las pruebas con las cuales se cuenta.

Una vez verbalizado el documento, se correrá traslado del mismo en la diligencia, al trabajador para que posteriormente emita su pronunciamiento.

2. Se le dará la oportunidad al trabajador para que emita su versión, presente sus descargos frente a las presuntas faltas, o presente documento escrito en donde controveja los hechos mencionados.
3. Se le dará la oportunidad al trabajador para que aporte las pruebas con las cuales cuente para defenderse.

En caso de que el trabajador requiera un término prudencial para aportar pruebas o emitir descargos, el empleador deberá otorgar, por escrito en la diligencia, como máximo 5 días hábiles contados a partir del día siguiente de la diligencia, para que proceda con lo propio.

4. La diligencia de descargos debe realizarse como máximo cinco (05) días hábiles después del recibo de la citación a descargos a menos que el trabajador solicite su aplazamiento o se den circunstancias de fuerza mayor que obliguen a reprogramarla.
5. Si pasados 15 minutos después de la fecha y hora citada para la diligencia de descargos el trabajador no comparece y tampoco envía alguna comunicación telefónica, verbal o electrónica a los representantes del empleador que le realizaron la citación en donde se expongan razones válidas que justifiquen su ausencia en ese periodo de tiempo, se procederá a reprogramar la diligencia por UNICA vez, dentro de los 5 días calendario siguientes.

En caso de que el trabajador no asista a la diligencia reprogramada por su ausencia, se entenderá que el trabajador ha renunciado a su derecho de defensa y contradicción.

De la diligencia de descargos deberá expedirse Acta, en la cual se expondrá un resumen detallado de lo acontecido en la diligencia, con dos ejemplares cada uno para las partes -trabajador y empleador.

Tercer Paso: Una vez agotados los pasos uno y dos del presente, se procederá a comunicar al trabajador la decisión tomada.

Esta notificación debe hacerse por escrito al trabajador y se le hará entrega de ella en las instalaciones de la empresa, si el trabajador se niega a recibir la comunicación física se debe dejar constancia de ello con la firma de dos testigos dentro de la comunicación que acrediten que el trabajador se negó a recibirla.

En el evento en que la empresa después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar o despedir al trabajador se la comunicará por escrito así:

1. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente las causas o motivos de la decisión.
2. Si hay lugar a una sanción o despido, esta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por el trabajador), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.
3. La mención de que la imposición de la sanción, es proporcional a la falta.
4. La posibilidad de que el trabajador recurra la decisión mediante recurso de reposición ante el Gerente o quien haga sus veces, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
5. El recurso de reposición deberá ser resuelto como máximo dentro de los siguientes 10 días hábiles a su presentación.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 38 de 43

6. Si el trabajador manifiesta que renuncia a los términos de interposición de recursos la sanción se aplicará a partir del día siguiente al recibido de la comunicación.
7. Una vez sea resuelto el recurso, o quedé en firme la decisión tomada, se procederá de manera inmediata al cumplimiento de la misma, como máximo dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la ejecutoría de la decisión.

MEDIDAS PREVENTIVAS.

El empleador podrá adoptar la siguiente medida preventiva cuando este en riesgo el desempeño de la actividad de la empresa, el bienestar, tranquilidad y seguridad de los empleados:

- 1.- Apartar del cargo al trabajador, previa comunicación motivada por parte del área de talento humano.

La medida preventiva mencionada en el presente capítulo, se tomara a discreción del empleador cuando la falta cometida por el trabajador sea de carácter penal y esta deba ser puesta en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación.

El proceso disciplinario se adelantara en el marco del debido proceso constitucional y su resultado será comunicado oportunamente al trabajador.”

CAPÍTULO XXII RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 120. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de responsable SST y en los proyectos específicos al inspector de SST.

ARTÍCULO 121. 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.

PARÁGRAFO. En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXIII: PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTÍCULO 122. CFD INGENIERÍA S.A.S., no reconoce prestaciones extralegales a sus trabajadores; por tanto se sujeta a las establecidas en la ley laboral, salvo lo previsto contratos individuales de trabajo, pactos o fallos arbitrales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 39 de 43

CAPITULO XXIV: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 123. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por CFD INGENIERÍA S.A.S., constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 124. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, CFD INGENIERÍA S.A.S., 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 pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren 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 CFD INGENIERÍA S.A.S. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 125. 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:

1. CFD INGENIERÍA S.A.S. tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador cada

representante con sus respectivos suplentes. Esté se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral tendrá las siguientes funciones:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
3. Este comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 41 de 43

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 convíviente, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de CFD INGENIERÍA S.A.S., para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y 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 XXV: POLITICAS SACRILAFT

El lavado de activos y la financiación del terrorismo representan una gran amenaza para la estabilidad del sistema financiero y la integridad de los mercados por su carácter global y las redes utilizadas para el manejo de tales recursos. Tal circunstancia destaca la importancia y urgencia de combatirlos y así dar apariencia de legalidad a activos provenientes de actividades delictivas y para la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas.

Así, en desarrollo de los arts. 102 y siguientes del EOSF, y en consonancia con el art. 22 de la Ley 964 de 2005, y la SFC, CS establece los criterios y parámetros mínimos que CS busca atender en el diseño, implementación y funcionamiento del mencionado sistema.

El SAGRILAFT se compone de dos fases, a saber:

1. Prevención del riesgo y cuyo objetivo es prevenir que se introduzcan recursos provenientes de actividades relacionadas con el lavado de activos y/o de la financiación del terrorismo.
2. Control, cuyo propósito consiste en detectar y reportar las operaciones que se pretendan realizar o se hayan realizado, para intentar dar apariencia de legalidad a operaciones vinculadas al LA/FT.

De conformidad con el numeral 4 del capítulo X de la Circular Externa No.100-000016 del 24 de diciembre de 2020, en cumplimiento de lo dispuesto tanto en su manual interno de debida diligencia, como por lo ordenado por la autoridad Superintendencia de Sociedades en las Circulares Externas No. 100-000016 del 24 de diciembre de 2020, 100- 000004 del 09 de abril de 2021, 100-000015 del 24 de septiembre de 2021, la 100-00004 del04 de octubre de 2023 y las normas concordantes que la complementan, modifican o sustituyan. CFD INGENIERÍA S.A.S. deberá diseñar, implementar y ejecutar un sistema de control de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión No.: 01 Fecha de Revisión: Julio 2020
CÓDIGO: SG-CFD-06		Página 42 de 43

riesgos como se ha descrito en los capítulos precedentes, en la medida que cumple con los requisitos objetivos previstos por la Superintendencia de Sociedades para esos efectos.

De esta forma, en cumplimiento de una orden legal, es menester dejar de presente que la empresa y sus empleadores acojan, conocerán y practicaran las políticas mencionadas en el Manual SACRILAF, el cual está dirigido a los accionistas, administradores, empleados, proveedores, contratistas y demás terceros que tengan en el futuro un vínculo legal o comercial con la Compañía, realizando la mayor diligencia para garantizar el cumplimiento de este Manual.

CAPITULO XXVI: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 126. Aquello que no esté contemplado en el presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicado según lo contemplado en la ley y los Contratos de Trabajo suscritos entre el empleador y cada uno de los trabajadores.

ARTÍCULO 127. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hayan regido en CFD INGENIERÍA S.A.S.

CAPITULO XXVII: CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 128. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPITULO XXVIII: PUBLICACIONES

ARTÍCULO 129. CFD INGENIERÍA S.A.S., publicará el reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias con caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y en los diferentes lugares de trabajo y en la página web de la Empresa.

CAPITULO XXIX: VIGENCIA

ARTÍCULO 130. 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.

Expedido en Santa Marta, a los veintisiete (27) días del mes de Agosto del año 2020.

Modificado en Septiembre de 2025, en atención a la Ley 2466 de 2025.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CÓDIGO: SG-CFD-06

Revisión No.: 01

Fecha de Revisión:
Julio 2020

Página 43 de 43

Dirección: Calle 24# 3-99

Ciudad: Santa Marta.

Departamento: Magdalena.

Carlos F. Díaz Granados

CARLOS FRANCISCO DIAZ GRANADOS

C.C. 1082917665

Representante legal

CFD INGENIERÍA S.A.S