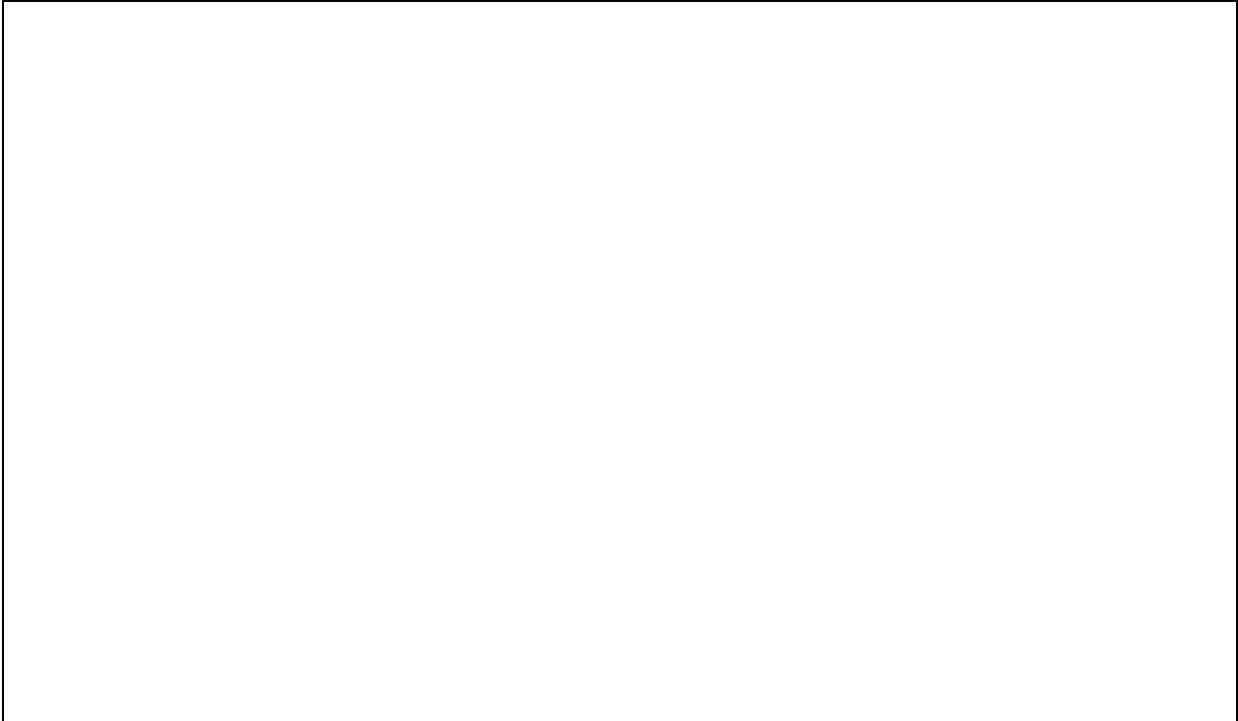


SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	Abril 01 2024
	Página 1 de 57
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 05



05	Actualización normativa y legal	01abr24	AMRG	DAGR	JCGQ
04	Actualización normativa y legal	19mar20	AMRG	DAGR	JCGQ
03	Cambio de imagen corporativa	27feb19	AMRG	DAGR	JCGQ
02	Cambio de Beneficio	04oct18	AMRG	DAGR	JCGQ
01	Actualización normativa	11nov17	AMRG	DAGR	JCGQ
00	Distribución	08feb18	AMRG	CJCB	JCGQ
Ver.	Descripción	Fecha	Elaboró	Revisó	Aprobó



LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL DEL PRESENTE DOCUMENTO, SERÁ SOLO A TÍTULO INFORMATIVO SI CARECE DEL SELLO QUE ACREDITE LA CONDICIÓN DE ORIGINAL O COPIA CONTROLADA.

GCG-GEH-REG-RTR

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 2 de 57
		Abril 01 2024

CAPÍTULO I

El presente reglamento interno de trabajo se expide de conformidad con los artículos 104 a 125 del código sustantivo de trabajo, y demás normas y disposiciones legales en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo es prescrito por la empresa **CONSTRUCTORA GCG** domiciliada en la CALLE 74 No. 70G-07 de la ciudad de Bogotá D.C. y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador. En todo caso, deberá respetarse la Constitución Política de Colombia en su integridad y aquellos mecanismos tendientes a garantizar la igualdad salarial y retribución laboral entre hombres y mujeres y erradicar cualquier forma de discriminación en materia de retribución laboral, así como cualquier forma de discriminación, en cumplimiento de los tratados internacionales de derechos humanos.

ART. 1. OBJETIVO. El Reglamento interno de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio para establecer un mecanismo regulador que permita mantener las relaciones internas de la Empresa y de los trabajadores, como garantía y transparencia para el orden y desarrollo armónico de la operación normal de la Empresa. La presente actualización se ajusta a las normas establecidas, su implementación y aplicación son de estricto cumplimiento para todo el personal de la Empresa.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERÍODO DE PRUEBA

ART. 2. Condiciones de Admisión: Quien aspire a desempeñar un cargo en **CONSTRUCTORA GCG** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- A. Hoja de vida del aspirante
- B. Cédula de ciudadanía.
- C. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. Anotación: **CONSTRUCTORA GCG** no contrata menores de edad.
- D. Certificado de la Procuraduría para confirmar antecedentes disciplinarios.
- E. Certificado de la Policía Nacional para confirmar antecedentes penales.
- F. Fotocopia certificados de estudio y tarjeta profesional (si es el caso)
- G. Certificados de al menos los dos últimos empleadores con quien haya trabajado en donde conste el tiempo de servicio e índole de la labor realizada.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 3 de 57
		Abril 01 2024

- H. Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que así lo requieran.
- I. Examen médico ocupacional de ingreso (osteomuscular), audiometría, espirometría, visimetría, entre otros; los cuales dependen de la clasificación según el cargo a desempeñar. La empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos de ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el médico ocupacional encargado por la empresa, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad de conformidad con los profesiogramas realizados para tal fin.
- J. Certificado o formulario de afiliación al fondo de pensiones de escogencia del trabajador, de acuerdo a lo dispuesto legalmente para tal fin.
- K. Certificado o formulario de afiliación a la EPS, de escogencia del trabajador, de acuerdo a lo dispuesto legalmente para tal fin.
- L. Certificado o formulario de afiliación al fonde de cesantías de escogencia del trabajador.
- M. Certificación bancaria del trabajador, donde desea le sea consignada su nómina.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir a los aspirantes. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así las cosas, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, el número de hijos que tenga, la religión que profesa, o el partido político al cual pertenezca Art. 1 de la Ley 13 de 1972, o en la ley 1482 de 2011 de discriminación racial, lo mismo que la prueba de embarazo para las mujeres solo en el evento que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo Art. 43 de C.N. Art. 1 y 2 del Convenio 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo, el examen de SIDA, resolución 2338 de 2013, y demás prohibiciones de pruebas de laboratorio contenidas en el decreto 1543 de 1997, tampoco exigir la libreta militar de conformidad con la ley 1861 de 2017 art 81 y la ley 1780 de 2016 art 20.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En este mismo sentido, si la empresa considera al aspirante como posible candidato, se proseguirá con lo siguiente etapa del proceso

- Le efectuará pruebas médicas y psicotécnicas dependiendo del cargo al cual aspira y previo consentimiento informado del aspirante.
- El aspirante debe autorizar a consultar base de datos ante las autoridades

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 4 de 57
		Abril 01 2024

policiales, judiciales y administrativas con el propósito de conocer antecedentes penales y disciplinarios.

- La Empresa si así lo define podrá efectuar una visita domiciliaria con el fin de conocer su modus vivendi. Dicha práctica es potestativa de la Empresa previo consentimiento del trabajador y está reglamentada en la política de protección de datos.
- Le solicitará al aspirante previo consentimiento informado, se realice los exámenes médicos y de laboratorio necesarios para el cargo que vaya a desempeñar los cuales serán realizados por la Empresa por intermedio de la IPS o el médico de confianza.

PARÁGRAFO TERCERO. El aspirante deberá cumplir además con el proceso de selección, el cual comprende entre otros, entrevistas, exámenes de aptitud y de conocimientos y exámenes médicos ocupacionales y estudios complementarios. Además de los anteriores documentos, una vez incorporado el trabajador a la empresa, si se encuentra interesado deberá aportar los documentos necesarios para las siguientes afiliaciones:

DOCUMENTOS AFILIACIÓN A EPS, PENSIÓN Y RIESGOS LABORALES.

- Para afiliación del trabajador Fotocopia ampliada al 150% de la cédula de ciudadanía o documento de identidad respectivo.

En el caso de afiliación de beneficiarios a la EPS:

- Fotocopia de los documentos de identidad de los beneficiarios (hijos: registro civil de nacimiento, tarjeta de identidad para mayores de 7 años, cédula de ciudadanía para mayores de 18 años)
- Para el esposo (a) o compañero(a) debe presentar partida de matrimonio y/o Formato de Declaración Juramentada dependiendo de la entidad
- Para solteros si desean afiliar a sus padres, deben presentar copia del registro civil, fotocopia de la cédula de los padres y Declaración Juramentada en donde conste que dependen económicamente del cotizante.

AFILIACIÓN A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

- Para afiliación del trabajador Fotocopia ampliada al 150% de la cédula de ciudadanía o documento de identidad respectivo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 5 de 57
		Abril 01 2024

En el caso de afiliación de beneficiarios a la EPS:

- Fotocopia de Registro Civil de los hijos.
- Fotocopia de la tarjeta de identidad de los hijos.
- Si son mayores de 12 años certificados de estudio inferior a 3 meses en original.
- Certificación laboral del cónyuge o compañero permanente indicando sueldo tiempo y nombre de la Entidad a la cual está afiliado en original y con fecha inferior a 60 días.
- Registro civil de matrimonio y/o formato de declaración juramentada donde conste dependencia económica.
- Solteros con padres: registro civil de trabajador que demuestre parentesco, formato de declaración juramentada donde conste la dependencia económica, fotocopia de la cédula de los padres y del trabajador, certificado de EPS donde conste el tipo de afiliación como beneficiario.

Período de Prueba

ART. 3. La empresa una vez haya admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, Art. 76).

ART. 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, Art. 77, núm. 1ºR).

ART. 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, Art. 7º/ CST, Art. 78).

ART. 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 6 de 57
		Abril 01 2024

de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, Art. 80). Si el trabajador abandona el cargo, transcurridos diez días hábiles o menos y si no se reporta una vez requerido a la dirección o el correo electrónico suministrado, se le enviará al correo electrónico aportado, copia de la liquidación laboral con soporte de pago a la cuenta de nómina.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ART. 7. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. Art primero decreto 933 de 2003.

ART. 8. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de quince (15) 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 de Trabajo Decreto 933 de 2003 “Por el cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 3: “El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 15 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado.

De la misma manera, cuando se trate de contrato de trabajo con menor de edad, este se rige conforme a las normas del Código Sustantivo del Trabajo, las normas legales que rigen la seguridad social integral, así como los lineamientos fijados por el gobierno nacional en la Ley 1098 de 2006, que en el artículo 113 contempla la obligación del adolescente de obtener autorización para trabajar, del Inspector del Trabajo y en su defecto, en su orden del Comisario de Familia, o del Alcalde Municipal.

ART. 9. El contrato de aprendizaje de conformidad con el decreto 933 de 2003 artículo

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 7 de 57
		Abril 01 2024

segundo debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- A. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- B. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- C. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- D. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz
- E. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- F. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- G. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- H. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- I. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales de conformidad con la ley 1562 de 2012, en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- J. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- K. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- L. Fecha de suscripción del contrato.
- M. Firmas de las partes.

ART. 10. Regulación de la Cuota de Aprendices. Decreto 1779 de 2009. Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. **Parágrafo 1.** Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley. Esta distribución también deberá ser informada en el plazo y condiciones previstos en el inciso cuarto del presente artículo. **Parágrafo transitorio.** Los patrocinadores a quienes el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, no les haya determinado la cuota de aprendices en el marco de la Ley 789 de 2002, deberán establecer la cuota de aprendices, seleccionarlos, contratarlos o monetizarla e informar a esa entidad, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del presente decreto. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994.

ART. 11. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 8 de 57
		Abril 01 2024

apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. Ley 789 de 2002 art 30. En la fase práctica el aprendiz recibirá como cuota de sostenimiento el 100% siempre y cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10% resolución 399 de 2016 art 1. En caso tal de que la tasa de desempleo sea superior a dicho porcentaje, el valor del apoyo equivaldrá **al 75 % de un smmlv**.

ART. 12. Decreto 2585 de 2003 Artículo 2. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribe al otorgamiento de formación práctica empresarial:

- a) Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.
- b) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

ART. 13. Terminación del Contrato de Aprendizaje. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. Art 8 ley 933 de 2003.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, Art. 6º).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ART. 15: La jornada de trabajo será de 47 horas, pero con una disminución gradual (ley 2101 de 2021) hasta llegar a 42 horas semanales en jornada continua, distribuidas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 9 de 57
		Abril 01 2024

por turnos a fin de atender las actividades propias de la operación; serán distribuidas de lunes a sábado, los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, laboral flexible tal como se establece en el presente capítulo.

PARÁGRAFO. 1. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

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

A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

PARÁGRAFO. 2. Ley 2101 de 2021: Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 10 de 57
		Abril 01 2024

organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

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

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

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

PARÁGRAFO. 3. El empleador no podrá sin el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO. 4. Horario de Trabajo Establecido: De acuerdo con las disposiciones anteriormente mencionadas las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DISEÑO

DÍAS LABORABLES DE:

Lunes a jueves

Hora de Entrada: 8:00 am

Hora de Salida: 6:00 pm

Viernes

Hora de Entrada: 8:00 am

Hora de Salida: 5:00 pm

Sábado: 8:00 am a 11:00am o 9:00 am a 12:00 m según acuerdo con jefe directo.

Hora de almuerzo: 1:00 pm a 2:00 pm

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 11 de 57
		Abril 01 2024

PERSONAL OPERATIVO Y DE SUPERVISIÓN

DÍAS LABORABLES PERIODO NORMAL:

Lunes a sábado

Hora de Entrada: 7:00 am

Hora de Salida: 4:30 pm

Sábado: 7:00 am a 11:30 am

Horario nocturno personal operativo:

9:00 pm a 6:00 am (puede variar según requerimientos del cliente)

Periodo de descanso para la toma de alimentos: 15 minutos en la mañana para desayuno y de 12:00 pm a 01:00 pm para el almuerzo o según disposiciones del cliente.

DÍAS LABORABLES ESPECIALES:

Lunes a viernes

Hora de Entrada: De acuerdo con disposiciones del cliente o de la labor encomendada

Hora de Salida: De acuerdo con disposiciones del cliente o de la labor encomendada

Sábado: De acuerdo con disposiciones del cliente o de la labor encomendada

Periodo de descanso para la toma de alimentos: Una hora en horario dispuesto por el cliente.

Aclaración: Los horarios pueden darse a disposición del cliente, pero nunca excediendo la jornada máxima legal en la semana de 47 horas con una disminución gradual (ley 2101 de 2021) hasta llegar a 42 horas semanales en el año 2026.

PARÁGRAFO. 5. Para las empresas que laboran el domingo como su jornada normal (no ocasional). Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO. 6. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, Art. 21).

PARÁGRAFO. 7. JORNADA FLEXIBLE: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 47 horas (hasta llegar a 42 horas gradualmente) se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podría coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementarios, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada diurna de 06:00 a.m. a 9:00 p.m. (LEY 1846 DE 2017 art 2).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 12 de 57
		Abril 01 2024

ART. 16: ACUERDO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS: El empleador manifiesta que cuenta con medios tecnológicos adquiridos con el propósito de mejorar las condiciones laborales, mantener informados de manera oportuna a los trabajadores, custodiar la seguridad y los bienes tanto de la Empresa como de sus trabajadores y garantizar controles efectivos para registro de ingreso y salida de los trabajadores; dichos medios tecnológicos son:

- El reloj biométrico para control de ingreso y salida de los trabajadores.
- Marcaciones en hora y tiempo real para el personal de proyectos y demás colaboradores que sean asignadas a través de la APP – Software de Marcaciones Geovictoria.
- Circuito cerrado de televisión – cámaras de video ubicadas en la empresa.
- Página web, cuentas de correo corporativo, computadores de escritorio y portátiles.
- Firma digital para notificación de correos externos.
- Las demás que pueda disponer la gerencia.

Los medios tecnológicos enunciados en este capítulo están regidos por el Sistema de Gestión de la Información de la empresa y pueden ser utilizados como prueba ante cualquier autoridad competente y proceso disciplinario interno de la empresa que los trabajadores aceptan.

ART. 17: MODALIDAD DE TRABAJO: Por las características de las actividades desarrolladas en Constructora GCG SAS, la modalidad de trabajo es predominantemente presencial. Sin embargo, para los casos de las actividades administrativas, contables, comerciales y/o operativas que puedan realizarse desde las instalaciones de la vivienda de cada colaborador y previa aprobación de gerencia, se aplicará lo dispuesto en la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 que regula el trabajo en casa y dicta otras disposiciones: “habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral”

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 18. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 1 Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

- A. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).
- B. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 13 de 57
		Abril 01 2024

horas (6:00 a.m.).

ART. 19. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, Art. 159).

ART. 20. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, Art. 1º).

ART. 21. Tasas y liquidación de recargos.

- A. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- B. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- C. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- D. El trabajo extra dominical o festivo diurno se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas (Art. 179 CST)
- E. El trabajo extra dominical o festivo nocturno se remunera con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- F. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, Art. 24).

PARÁGRAFO. 1. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 22. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PARÁGRAFO. 1. La autorización para laborar horas extras la expide el ministerio del trabajo y en la resolución se señala el máximo de horas extras que puede laborar la empresa En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO. 2. Descanso en sábado. Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo (hasta llegar a 42 horas gradualmente) ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 14 de 57
		Abril 01 2024

ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 23. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- A. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. (las fechas exactas pueden variar de acuerdo con disposiciones de calendario oficial).
- B. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- C. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, Art. 1º, dic. 22/83).

PARÁGRAFO. 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, Art. 26, núm. 5º).

PARÁGRAFO. 2. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, Art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

- A. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. En el caso de ser nocturno se remunerará con un recargo del ciento diez por ciento (110%) en proporción a las horas laboradas.
- B. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- C. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, Art. 26).

PARÁGRAFO. 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 15 de 57
		Abril 01 2024

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, Art. 185).

ART. 24. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, Art. 25).

ART. 25. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando 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 (CST, Art. 178).

Vacaciones Remuneradas

ART. 26. 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, núm. 1º).

ART. 27. 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).

ART. 28. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, Art. 188).

ART. 29. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero se 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 16 de 57
		Abril 01 2024

por el trabajador (CST, Art. 189) (Ley 1429 de 2010, artículo 20).

ART. 30. 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.

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

ART. 31. 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.

ART. 32. 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 estas. (D. 13/67, Art. 5º).

PARÁGRAFO. 1. 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.).

Permisos y licencias

ART. 33. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 17 de 57
		Abril 01 2024

la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente.

- Respecto a permisos para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador acredite por escrito con constancia de la EPS la fecha y hora de la consulta, excepto cuando el caso sea de urgencia, caso en el cual deberá presentar a la Empresa el certificado de asistencia con la respectiva hora de salida del Centro Médico, en caso de citas médicas el aviso se dará con una anticipación no inferior a tres días. Una vez cumplida la cita médica el trabajador debe presentar una constancia del médico o de la entidad sobre la hora de terminación de la misma.
- Se debe conceder a todo trabajador una licencia remunerada por Luto correspondiente a 5 días hábiles en caso del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009).
- **CONSTRUCTORA GCG** concederá al trabajador por motivo de matrimonio dos días hábiles de permiso remunerado, previo compromiso del trabajador de hacer llegar al empleador, el correspondiente Registro CIVIL de Matrimonio en un plazo no mayor a 15 días después del evento. Estos días podrán ser disfrutados únicamente seguidos al matrimonio y en ningún caso se aplazarán para días después, ni tampoco se acumularán con las vacaciones.
- Los trabajadores de **CONSTRUCTORA GCG** que cumplan con los requisitos legalmente establecidos, también podrán tomar la licencia remunerada para cuidado de menores de edad que padezcan una enfermedad o condición terminal, a la cual hace referencia la Ley Isaac (Ley 2174 de 2021), la cual se podrá conceder una vez al año y por el término de diez (10) días hábiles.
- Aquellas otras situaciones no contempladas en la legislación laboral como estudio, actividades familiares, trámites legales o administrativos serán decisión del empleador avalar la ausencia y si es el caso fijar las deducciones en el salario, conforme al tiempo solicitado.
- Para la solicitud de los tiempos de permisos mencionados anteriormente el trabajador deberá diligenciar el formato **GCG-GEH-FOR-SDP** Solicitud De Permisos.
- **LICENCIA DE MATERNIDAD.** Ley 1822 de 2017, Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido
 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
 2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 18 de 57
		Abril 01 2024

o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO. 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 19 de 57
		Abril 01 2024

prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

LICENCIA DE PATERNIDAD. En virtud de la Ley 2114 de 2021, El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autoriza al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

PARÁGRAFO. 1. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos a continuación. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Todo lo demás que contempla la ley o sus disposiciones al respecto.

PARÁGRAFO. 2. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Todo lo demás que contempla la ley o sus disposiciones al respecto.

PARÁGRAFO 3. LICENCIAS NO REMUNERADAS La Empresa podrá conceder a voluntad y de acuerdo con las circunstancias licencias no remuneradas, para lo cual se tendrá en cuenta lo estipulado, en el ARTÍCULO 51. Del C.S.T. **SUSPENSIÓN.** Subrogado por el art. 4, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El contrato de trabajo se suspende: Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria. Para estos casos se continuará cancelando el valor de los aportes a salud. Es de aclarar que cuando se concede este tipo de licencia se tendrán los efectos considerados en cuanto a que existe una suspensión del contrato de trabajo por tanto de acuerdo con el número de días se corre la fecha, para el reconocimiento y pago de prestaciones sociales.

CAPÍTULO VII

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 20 de 57
		Abril 01 2024

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL

ART. 34. Formas y libertad de estipulación:

- A. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- B. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.
- C. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas los aportes se disminuirán en un 30% o lo que es lo mismo la base para la liquidación de dichos aportes será el 70% del salario.
- D. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, Art. 18).

ART. 35. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, Art. 133).

ART. 36. 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 del cese (CST, Art. 138, núm. 1º).

ART. 37. Compensación Flexible. En cumplimiento del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 (pagos laborales no constitutivos de salario no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración), artículo 17 de la ley 344 de 1996 (acuerdo sobre los pagos que no constituyen salario) y a los artículos 127, 128, 129, 132 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa deja expresamente prevista la flexibilización salarial como una medida optativa y de mutuo acuerdo en la cual se permita incentivar a los

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 21 de 57
		Abril 01 2024

colaboradores a través de remuneración en dinero o en especie de carácter ocasional.

ART. 38. Los beneficios establecidos en la Política de incentivos tendrán como fin estimular a los colaboradores por el cumplimiento oportuno y eficiente de sus funciones y que a la vez se reflejen en su crecimiento personal y profesional.

CAPÍTULO VIII LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

- Periodos de pago: La liquidación de la nómina se realiza mensualmente el último día del mes, no obstante, Constructora GCG realiza un anticipo por un porcentaje fijo sobre la base del salario básico (45%) el día 15 de cada mes.

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

- A. 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.
- B. 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 (CST, Art. 134).

PARÁGRAFO. 1. En los casos de terminación de contrato por cualquier causa y que el empleado no se acerque a reclamar su liquidación final o que se niegue a recibirla, **CONSTRUCTORA GCG** en cumplimiento del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo numeral 2, estará facultada para consignar en el Banco Agrario de Colombia los valores respectivos de dicha cuantía, previa revisión y autorización de un juzgado laboral.

CAPÍTULO IX TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES DEBEN SUJETARSE A LOS SERVICIOS

ART. 40. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador (Dec. 1072/15).

ART. 41. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 22 de 57
		Abril 01 2024

Entidad Promotora de Salud (EPS), Aseguradora de Riesgos Laborales (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.

ART. 42. 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.

ART. 43. 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 ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 44. 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. 1. 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 programa de Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, 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 Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, Art. 91), a la Ley 776 del 17 de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, la Ley 1562 de 2012, la Ley 776 de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales y el Decreto 1072 de 2015, en los artículos aplicables y de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 45. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

A. Respeto y subordinación a los superiores.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 23 de 57
		Abril 01 2024

- B. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- C. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- D. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración, en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- E. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- F. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- G. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- H. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- I. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- J. Procurar el cuidado integral de su salud.
- K. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- L. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- M. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- N. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST;
- O. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- P. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
- Q. Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada siguiente.
- R. Guardar absoluta y estricta reserva sobre la totalidad de los asuntos, normas, manuales, procedimientos, políticas, programas, e información atinente a asuntos internos o administrativos de la sociedad, entre otros, de cualquier índole.
- S. Abstenerse de mantener relaciones de tipo sentimental, matrimonial o extramatrimonial con compañero(as) de trabajo, que puedan afectar el buen desarrollo de la productividad o convivencia.

CAPÍTULO XI

INDICACIONES PARA EVITAR QUE SE REALICEN LOS RIESGOS LABORALES E INSTRUCCIONES, PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 24 de 57
		Abril 01 2024

ACCIDENTE.

ART. 46. 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 ante la EPS y la ARL y Ministerio del Trabajo si es grave o mortal de conformidad con la resolución 1401 de 2007, resolución 2851 de 2015, con su respectiva investigación.

ART. 47. En caso de accidente no mortal, aún 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.

PARÁGRAFO: La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones y/o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa situación que configura un incumplimiento por parte del trabajador.

ART. 48. 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 (2) dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. La Empresa llevará registro de todo accidente o incidente y realizará la respectiva investigación de acuerdo con la resolución 1401 de 2007, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiere, y un relato sucinto de los que puedan declarar.

ART. 49. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a lo establecido en el SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, también a las normas pertinentes en la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 25 de 57
		Abril 01 2024

resolución No. 1016 de 1989, ley 1562 de 2012, decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes.

ART. 50. La Ley 9 de 1979 Art. 122,123,124, obliga a los empleadores a suministrar los elementos de protección personal acorde a las labores y de protección en caso de accidentes a sus trabajadores. Pero los trabajadores están obligados al uso, porte y mantenimiento de estos, del no ser así, entrarán en un proceso disciplinario respectivo.

ART. 51. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES:

Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades DECRETO 1072 DE 2015:

- A. Procurar el cuidado integral de su salud.
- B. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
- C. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- D. Cumplir las obligaciones que le correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca la Empresa.
- E. Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que la Empresa suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.
- F. Abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distintos a los que les han sido asignados.
- G. Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosas, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos.
- H. Acatar las indicaciones de los servicios de medicina preventiva y seguridad industrial de la Empresa, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.
- I. Entregar las incapacidades médicas a tiempo.
- J. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores profesionales.
- K. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales.
- L. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 26 de 57
		Abril 01 2024

- riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- M. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.
 - N. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
 - O. Participar en la elección y votación de los comités como elegido o en los procesos de elección, designación y votación.
 - P. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
 - Q. Reportar al empleador de manera inmediata los accidentes, incidentes y enfermedades laborales que sufra el trabajador.
 - R. Acudir al Comité de Convivencia Laboral ante presuntos casos de acoso laboral a los que considere verse expuesto.
 - S. Utilizar y mantener adecuadamente y de forma segura las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que la Empresa suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.
 - T. Abstenerse de operar sin la debida autorización, capacitación o experiencia vehículos, maquinarias o equipos distintos a los que les han sido asignados.
 - U. Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosas, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos.
 - V. Acatar las indicaciones impartidas desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y en caso necesario, utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.
 - W. Entregar las incapacidades médicas a tiempo, es decir, tan pronto como sean expedidas y el estado de salud del trabajador se lo permita por los diversos canales de comunicación habituales empleados para las comunicaciones entre el empleador y el trabajador, dentro de lo que se incluye, además de la entrega en medio impreso, imagen/copia por correo electrónico, evitando su asistencia a las instalaciones durante el tiempo que se encuentre vigente la incapacidad.

PARÁGRAFO. 1. El incumplimiento a normas del SG-SST, se calificará como falta grave por parte del trabajador y dará lugar a la terminación de proceso con justa causa, previo proceso disciplinario en virtud del debido proceso y al derecho de defensa que le asiste al trabajador.

CAPITULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ART. 52. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa será el establecido en el organigrama vigente.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 27 de 57
		Abril 01 2024

PARÁGRAFO. 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

- A. Gerente General
- B. Director Diseño
- C. Director de Proyectos
- D. Director HSEQ
- E. Director de Gestión Humana
- F. Asamblea de Accionistas

CAPÍTULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ART. 53. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. 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 (CST, Art. 242, ords. 2º y 3º).

PARÁGRAFO. 1. Los adolescentes entre 15 y 17 años cuentan con una protección específica en el tipo de trabajo y horarios establecidos, también detallados en el Código de Infancia y Adolescencia ley 1098 de 2006.

ART. 54. Actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo no podrán realizarlos menores de 18 años (RESOLUCIÓN 1796 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:

- A. 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.
- B. 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.
- C. 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.
- D. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 28 de 57
		Abril 01 2024

- E. 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 número 2090 de 2003.
- F. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
- G. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
- H. 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.
- I. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
- J. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
- K. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
- L. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
- M. 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.
- N. 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 29 de 57
		Abril 01 2024

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.

- O. 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.
- P. 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.
- Q. 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).
- R. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
- S. 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.
- T. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
- U. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
- V. 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).
- W. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- X. 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.
- Y. 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 30 de 57
		Abril 01 2024

alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.

- Z. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzadas, 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.
- AA. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, jalar, 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: 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: 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: 20 Kg.
- BB. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
- CC. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
- DD. 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 sustancias. 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.
- EE. 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, herramentistas.
- FF. 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 31 de 57
		Abril 01 2024

impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bici taxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

GG. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

HH. 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 niños, entre otros.

II. 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).

JJ. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

PARÁGRAFO. 1. Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 0312 de 2019, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, (Resolución 1796 de 2018). documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 32 de 57
		Abril 01 2024

CAPITULO XIV
NORMAS ESPECIALES PARA LAS DIVERSAS CLASES DE LABORES, DE ACUERDO CON LA EDAD, CONDICIÓN Y/O SEXO DE LOS TRABAJADORES

Art. 55. Las personas con discapacidad vinculadas a la Empresa estarán amparadas bajo lo descrito en la Ley 1618 de 2013 por lo cual se les garantizarán sus derechos de justicia e igualdad, implementado las medidas y acciones necesarias para tal fin.

CAPÍTULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 56. Son obligaciones especiales del empleador:

- A. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- B. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- C. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- D. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- E. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- F. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
- G. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
- H. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- I. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- J. 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 33 de 57
		Abril 01 2024

preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

- K. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- L. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- M. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, Art. 57).
- N. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. (Dec. 1072/15)
- O. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección. (Dec 1072/15).
- P. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. (Dec 1072/15).
- Q. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. (Dec 1072/15)
- R. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012. (Dec 1072/15)

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 34 de 57
		Abril 01 2024

- S. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. (Dec 1072/15)
- T. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (Dec 1072/15)
- U. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente. (Dec 1072/15)
- V. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. (Dec 1072/15)
- W. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo. (Dec 1072/15)
- X. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa. (Dec 1072/15)

ART. 57. Son obligaciones especiales del trabajador:

- A. 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.
- B. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- C. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 35 de 57
		Abril 01 2024

- D. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- E. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- F. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- G. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- H. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, Art. 58).
- I. Cuidar el medio ambiente, evitando deterioro por las actividades de su labor.
- J. Toda información a que el trabajador tenga acceso en desarrollo de su contrato de trabajo es de carácter reservado y confidencial, por tanto, esta es de propiedad exclusiva de la empresa. El trabajador, se compromete a guardar la más estricta reserva sobre la información de la empresa, a que tenga acceso en razón a su contrato de trabajo y a indemnizar por todos los daños y perjuicios que la violación a lo aquí estipulado pueda ocasionar. La violación a esta obligación por parte del trabajador es calificada como falta grave y será causal de terminación contractual con justa causa.
- K. Todo diseño, creación e innovación realizada por el trabajador al servicio de la empresa, será exclusividad de la compañía.
- L. Reportar las condiciones y actos inseguros evidenciados a sus superiores.
- M. Reportar incidentes o accidentes de trabajo propios o de terceros a sus superiores.
- N. Implementar y apoyar la implementación de metodologías ágiles y el proceso de transformación digital establecido por la empresa.
- O. El colaborador se obliga a no divulgar ni revelar en forma alguna la información que le haya entregado Constructora G.C.G. y/o el Cliente, para efectos de la realización de un trabajo específico. El empleado deberá mantener en reserva, y no divulgar ni utilizar en provecho propio o de terceros y para fines distintos a los solicitados por la Constructora, prohibiéndose la divulgación inclusive para fines académicos. Deberá mantener en reserva y no divulgar información protegida por derechos de autor o por secreto industrial de acuerdo con la normatividad vigente y que haga parte de la información del Cliente.
- P. Como mecanismo que garantice lo anterior, todos los colaboradores deben garantizar que la información digital que manejen relacionada con su cargo esté guardada debidamente en la carpeta compartida habilitada por la empresa sin ningún tipo de excepción. Evitando guardar en sus equipos u otros dispositivos la información sensible a pérdidas, robo o daño.
- Q. Cumplir con lo establecido en la Política de Protección de Datos y con las medidas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 36 de 57
		Abril 01 2024

de control establecidas por la Empresa para garantizar la custodia y protección de los datos personales.

- R. Toda obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según lo anterior y según su cargo le incumban al trabajador.
- S. Cumplir y hacer cumplir los indicadores de gestión definidos para su cargo, los cuales están diseñados y acordes con las capacidades y responsabilidades propias del mismo, así como están definidos y establecidos en el perfil de cargo, el cual hace parte integral de su contrato de trabajo.
- T. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los Reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de LA EMPRESA.

ART. 58. Se prohíbe a la empresa:

- 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.
 - B. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - C. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - D. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 - E. 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.
 - F. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 - G. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - H. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - I. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 - J. 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 37 de 57
		Abril 01 2024

modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

- K. 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.
- L. 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.
- M. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, Art. 59).
- N. Ejercer o coparticipar de situaciones de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y las demás que señala la ley.

ART. 59. Se prohíbe a los trabajadores: Además de las prohibiciones del CST, se prohíbe:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 38 de 57
		Abril 01 2024

propiedad del cliente, aun cuando su uso beneficie la ejecución de las tareas o labores propias del empleador.

- J. Utilizar audífonos y celulares en los frentes de obra teniendo en cuenta que esto disminuye la concentración y puede ocasionar accidentes de trabajo.
- K. No acatar las recomendaciones o prohibiciones del cliente referentes al ingreso o uso de celulares, cámaras fotográficas y otros elementos que sean especificados e informados debidamente.
- L. Fumar en los frentes o líneas de trabajo; en el interior de las instalaciones fijas como oficinas, bodegas, salas de juntas; en reuniones o asambleas de índole laboral convocadas por la empresa o terceros; en las instalaciones temporales (campamentos) construidos para el alojamiento o la administración de los proyectos, en medios de transporte que sean proporcionados por la empresa como lo son aéreos, terrestres, fluviales o marítimos para el desarrollo de los proyectos, o las labores rutinarias o temporales de índole administrativo. Así mismo fumar en horarios distintos a la hora del almuerzo o descansos programados.
- M. Ejecutar negligente o defectuosamente el trabajo.
- N. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen y perjudiquen las máquinas, elementos, edificaciones, o puestos de trabajo.
- O. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
- P. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo, o calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes.
- Q. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores o tomar parte en tales actos.
- R. Haber presentado para la admisión en la Empresa, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
- S. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, adulterados, alterados o con información inveraz.
- T. Realizar cualquier acción a sabiendas de que la misma va en contra de las políticas y los procedimientos internos de la Empresa.
- U. Las relaciones sentimentales, matrimoniales o extramatrimoniales que afecten el buen desarrollo de la productividad, convivencia o de cualquier otra índole a criterio de la empresa, están prohibidas y dará lugar a las sanciones determinadas en el presente reglamento.
- V. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento, convenios, pactos y laudos arbitrales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 39 de 57
		Abril 01 2024

W. Modificar, adicionar, anexar los formatos y procedimientos que hacen parte de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, calidad y medio ambiente.

PARÁGRAFO. 1. LA EMPRESA Manifiesta claramente que las anteriores conductas serán sometidas al régimen de procedimiento disciplinario establecido por la Empresa y de acuerdo con lo allí establecido podrán ser calificadas como FALTAS LEVES, o FALTAS GRAVES de igual forma se procederá con la imposición de una sanción disciplinaria; sin embargo, su reincidencia dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en forma unilateral.

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

ART. 60. Finalidad

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

ART. 61. Mecanismos de Prevención

Para lograr el propósito al que se refiere el artículo anterior, **CONSTRUCTORA GCG** Implementará los siguientes mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral:

- A. Difusión de la Ley 1010 de 2006, a través de talleres de capacitación, reuniones informativas y conversatorios en los que puedan participar activamente los trabajadores de la compañía.
- B. Examinar en conjunto con los trabajadores conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- C. Los demás mecanismos que en cualquier tiempo establezca la compañía para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

PARÁGRAFO. 1. DESCONEXIÓN LABORAL: la empresa se obliga a cumplir la ley 2191 de 2022, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 40 de 57
		Abril 01 2024

efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ART. 62. Comité de Convivencia Laboral

CONSTRUCTORA GCG tendrá un comité para la prevención y solución de conflictos laborales, el comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral” y realizará las siguientes actividades:

- A. Evaluar en cualquier tiempo el clima laboral de la compañía, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias para lograr la armonía y respeto en las relaciones de trabajo.
- B. Adelantar en forma confidencial el procedimiento que corresponda para solucionar problemáticas suscitadas por quejas formuladas por los trabajadores basadas en conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral
- C. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener un buen clima laboral en la compañía.

El comité se reunirá por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses como mínimo. En los eventos de quejas por acoso laboral, el comité se reunirá el número de veces que sea necesario durante el trámite del procedimiento interno establecido para solucionar la problemática suscitada.

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

ART. 63. Procedimiento

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

A. Primera etapa: Recepción de la queja

El Comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados de la empresa, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- a) A través del diligenciamiento y entrega del formato diseñado para tal efecto.
- b) Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 41 de 57
		Abril 01 2024

B. Segunda etapa: Calificación previa

El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006.

Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el concepto del asesor jurídico de la empresa, que en este caso actuará en calidad de perito.

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

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

C. Tercera etapa: Aspectos probatorios

Los miembros del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas aportadas por la víctima del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido.

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

D. Cuarta etapa: Decisiones

Si las partes no presentan pretensiones para la solución del conflicto el comité podrá presentar una fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las personas competentes de la empresa, cuando fuere el caso.

El Comité tendrá un término máximo de 15 días hábiles para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Sin embargo, este plazo se puede ampliar cuando se trate de casos especiales que amerite un plazo mayor, o se presente caso fortuito o fuerza mayor por parte de los miembros del comité o las partes.

PARÁGRAFO: de conformidad con lo establecido por la Ley 1010 de 2006 en su Artículo 11 y en la Circular 069 de 2022, dentro de los seis (6) meses siguientes a la recepción de la queja de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, se

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 42 de 57
		Abril 01 2024

entenderá ineficaz todo despido sin justa causa a la presunta víctima de acoso laboral, o a quien sirva de testigo para la investigación del caso.

CAPÍTULO XVI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 64. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, Art. 114) **SANCIONES.**

CALIFICACIÓN DE LA FALTA: El Gerente o quien haga sus veces califica la falta de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento como **FALTA LEVE** o **FALTA GRAVE**.

ART. 65. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

A) Ausencias y Retardos:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente en el lapso de tres meses, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, o
2. El incumplimiento del horario del almuerzo y/o los descansos durante la jornada laboral en el lapso de tres meses, implica:

Por primera vez	Un llamado de atención verbal con Compromiso escrito
Por segunda vez	Llamado de atención escrito
Por tercera vez	Suspensión del trabajo hasta por tres días
Por cuarta vez	Se constituirá en falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

3. La falta injustificada a laborar durante la mañana, la tarde o el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica:

Por primera vez	Llamado de atención escrito
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 43 de 57
		Abril 01 2024

4. La falta injustificada para laborar durante todo el día cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica:

Por primera vez	Suspensión hasta por ocho (8) días
Por segunda vez	Suspensión hasta por dos (2) meses
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

5. Salir de las dependencias de la compañía durante las horas de trabajo sin previa autorización, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

B) Incumplimiento de las funciones asignadas

6. Cambiar los turnos de labor o días de descanso asignados sin autorización, o
7. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o no cumplir con las metas previamente asignadas sin justificación, o
8. No atender los requerimientos de la empresa para laborar en horario adicional, siempre que la misma cuente con autorización para ello, sin justificación, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

9. No presentar los informes de partes interesadas (cliente, interventoría, externos, entes regulatorios, la empresa, otros) de forma oportuna y con las especificaciones técnicas requeridas por el cliente de forma injustificada.
10. No dar cumplimiento al cierre de hallazgos identificados en las auditorias dentro de las fechas establecidas

Por primera vez	Llamado de atención escrito
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 44 de 57
		Abril 01 2024

Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

11. No presentar los informes semanales o diarios de forma oportuna.

12. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, sin la debida autorización, o

13. Incurrir en errores debido a descuidos, aunque no ocasionen daños o afecten la seguridad material, de los equipos y herramientas, sí generen gastos o perjuicios para la empresa, o

14. Incumplir el Manual de Funciones (Perfil de Cargo) del Trabajador, o

15. No trabajar de acuerdo con los métodos y/o sistemas implantados por la empresa, o

16. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, ingresando a las dependencias de la empresa cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones de la misma, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

17. No cumplir con sus responsabilidades o tareas asignadas en calidad de vigía de seguridad y salud, y de vigía de convivencia laboral, implica:

Por primera vez	Llamado de atención verbal
Por segunda vez	Llamado de atención por escrito
Por tercera vez	Suspensión hasta por ocho (8) días
Por cuarta vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

C) Publicación y uso de Información

18. Fijar, remover o dañar información o material de los carteles, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa sin previa autorización de las gerencias, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 45 de 57
		Abril 01 2024

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

19. Ingresar discos compactos u otros dispositivos o utilizar los medios digitales para compartir o grabar información de la empresa sin previa autorización:

Por primera vez	Suspensión hasta por siete (7) días
Por segunda vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

20. Instalar software en los computadores de la empresa, sin la autorización escrita de las gerencias de la misma, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por ocho (8) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

21. Utilizar la red de internet dispuesta para la empresa, y el correo corporativo asignado, o el correo corporativo de cualquiera de los compañeros de trabajo, al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o,

22. No utilizar el correo corporativo asignado y/o enviar información relacionada con la empresa, a través del correo personal.

Por primera vez	Suspensión hasta por ocho (8) días
Por segunda vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 46 de 57
		Abril 01 2024

D) Suministro de información oportuna y confiable:

- 23.** Hacer mal uso o engañar intencionalmente a la empresa para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías:

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	Suspensión hasta por siete (7) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- 24.** Ocultar faltas cometidas contra la empresa por parte de algún trabajador de la misma:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

E) Uso adecuado de materiales y/o equipos

- 25.** Dañar por un uso inadecuado los objetos de la empresa o de sus compañeros de trabajo:

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	Suspensión hasta por ocho (8) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- 26.** Dar mal uso, o desperdiciar las materias primas o insumos, que coloque la empresa a disposición del trabajador para ejecutar su labor:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 47 de 57
		Abril 01 2024

Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

F) Uso del uniforme / dotación

27. No usar el uniforme asignado por la empresa, y/o usarlo sucio o en mal estado, y/o no portar los distintivos o escarapelas que el empleador entregue al empleado, en la forma indicada, o

28. Rehusarse a mostrar o entregar el carné de la empresa cuando así se lo exija el empleador o los clientes de este, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

G) Asistencia a Reuniones y Capacitaciones

29. No asistir a los cursos de capacitación, perfeccionamiento, o reunión ordinaria o extraordinaria que haya organizado la empresa, el vigía de seguridad y salud o el vigía de convivencia laboral, o asistir impuntualmente, bien sea dentro de las instalaciones de la misma o fuera de ellas, o

30. No concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, organizada y convocada debidamente por la empresa, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

H) Cumplimiento normas de higiene y seguridad industrial

31. Incumplir las normas de higiene y seguridad industrial, implica:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 48 de 57
		Abril 01 2024

Por primera vez	Suspensión hasta por cinco (5) días
Por segunda vez	Suspensión hasta por veinte (20) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

32. No asistir a las capacitaciones y actividades de promoción y prevención de la salud programadas por la Empresa, o

33. No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos de manera inmediata, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

I) Presentarse a trabajar bajo el efecto del alcohol o sustancias psicoactivas

34. Fumar en recintos cerrados de las dependencias de la empresa, y/o durante la jornada laboral:

Por primera vez	Suspensión hasta por cinco (5) días
Por segunda vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

35. Consumir o portar en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas:

Por primera vez	Suspensión hasta por cinco (5) días
Por segunda vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

36. Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol, narcóticos, drogas enervantes, o rehusarse a realizar la prueba de alcoholimetría, implicará:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 49 de 57
		Abril 01 2024

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días
Por segunda vez	Suspensión hasta por ocho (8) días
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

J) Cumplir con los acuerdos y recomendaciones de los vigías de seguridad y salud y de convivencia laboral.

37. No cumplir con los acuerdos y recomendaciones emitidos por los vigías de seguridad y salud y de convivencia laboral, con motivo de las investigaciones que adelante y/o las actividades de prevención y corrección de las conductas que puedan constituir acoso laboral, implicará:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

38. El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador, de las demás obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, se sancionará con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, en caso de reincidencia, según la gravedad de la falta, el perjuicio causado, el número de reincidencias y la responsabilidad que al trabajador se le haya asignado.

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

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.

PARÁGRAFO 2: sin perjuicio de lo descrito en este y/o numerales siguientes, se entenderá como falta grave la acumulación de tres (3) faltas leves, sin importar su naturaleza y tendrá como consecuencia la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 50 de 57
		Abril 01 2024

ART. 66. Constituyen faltas graves:

- A. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- B. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- C. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- D. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- E. El hecho de que el empleado llegue embriagado o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por primera vez.
- F. Dormir durante la jornada de trabajo, ya sea en su sitio de trabajo o en otro diferente.
- G. El hecho de que el empleado abandone el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores.
- H. Si cometiere alguna falta de honradez, o sustraer algún objeto de propiedad de la empresa, de clientes o de un compañero de trabajo.
- I. Si continuare ejecutando su trabajo en forma deficiente, a pesar de haber sido requerido por el empleador.
- J. Si no guardare reserva de todo lo relacionado con los negocios y trabajos de la Empresa.
- K. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo
- L. La copia y el uso de copias de software no autorizadas por la compañía.
- M. Utilizar sin ningún tipo de autorización las planillas de pago de seguridad social efectuadas por **CONSTRUCTORA GCG** en cumplimiento de la ley, para realizar trabajos ocasionales o permanentes con otros empleadores.
- N. La indebida utilización para otros fines de los dineros correspondientes a las cesantías, tramitados por la Empresa y otorgados por ella, independientemente de las demás acciones que pueda adelantar la Empresa por encontrar los documentos adulterados, alterados o con información inveraz.
- O. El incumplimiento en los lineamientos establecidos por la Empresa en todo lo referente a la Ley de Protección de Datos
- P. El incumplimiento de los lineamientos establecidos por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Q. El incumplimiento a los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión de la Información.
- R. La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa.
- S. El incumplimiento a lo establecido por la Empresa dentro de sus políticas, manuales y procedimientos.
- T. La reincidencia en cualquiera de las faltas indicadas en este Reglamento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 51 de 57
		Abril 01 2024

- U. El incumplimiento a los protocolos de BIOSEGURIDAD y en general de cualquiera de los protocolos, procedimientos, lineamientos, políticas, manuales o cualquier otra medida implementada por la empresa en cumplimiento de la normatividad vigente impartida por el Gobierno Nacional, Departamental y Distrital, siempre que le sea aplicable acorde a la actividad comercial y a los peligros y riesgos potenciales o reales derivados de la misma, de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo mediante los cuales se mantiene en operación la empresa.
- V. El deber de cuidado y diligencia con las herramientas, elementos de protección personal, equipos, documentos, mercancías, dinero, y demás que se le entreguen al trabajador para cumplir su labor o tenga la obligación de custodiar o cuidar.
- W. La falsedad o consignar información no veraz en cualquier documento laboral.
- X. Las demás faltas que causen perjuicio a la empresa de acuerdo con el presente reglamento se consideran como graves.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ART. 67. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, Art. 115). Modificado por el art. 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado con dos testigos como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

ART 68. Proceso disciplinario

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

A. Procedencia de la Investigación

Con fundamento en los hechos ocurridos, el jefe inmediato iniciará el proceso disciplinario.

B. Finalidad

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

C. Contenido

- Identidad del Autor
- Pruebas
- Orden de la actuación en lo ocurrido.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 52 de 57
		Abril 01 2024

- **Hechos:** Que se presente una presunta violación por parte del trabajador en el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley o la infracción de las obligaciones contractuales o reglamentarias, o de las normas generales o especiales que se dicten por la empresa, o en estatutos, o en códigos, circulares, memorandos, compromisos escritos y de las que trata este Reglamento, y/o en el contrato de trabajo.
- **Notificación de los Hechos:** Debe realizarse previa notificación al trabajador por parte de la oficina de gestión humana o de quien haga sus veces, en donde se detallen los sucesos, de modo, tiempo y lugar, aclarando quien, como, cuando, donde, entre otros hechos.
- **Descargos:** Una vez determinada la falta disciplinaria y en los casos en que la empresa lo determine, se procederá a la toma de descargos del infractor, con la asistencia de dos personas más que sirvan como testigos de lo dicho en la diligencia y firmen la correspondiente acta.
 - **Citación a Diligencia de Descargos:** El director de Gestión Humana o quien disponga la Empresa para adelantar los procesos disciplinarios dentro de la compañía, deberá citar al trabajador que cometió la falta. La presente citación debe contener: Fecha, hora, lugar en donde se realizará la audiencia o diligencia de descargos, si es de manera presencial o virtual y la razón por la cual se le cita, describiendo claramente los hechos que se le imputan al trabajador.
 - **Diligencia de Descargos:** A la audiencia o diligencia de descargos asiste de manera presencial o virtual utilizando las tecnologías de la información la persona que el representante legal designe mediante poder, el director de Gestión Humana o la persona que él designe para tomar la declaración del trabajador, el trabajador que incurrió en la falta, y los testigos de cargo y descargo. Llegada la fecha y hora para adelantar la audiencia o diligencia de descargos, se le explica al trabajador en qué consiste y cuál es el objetivo de la diligencia.
 - **Acta de Diligencia:** Se instala la audiencia y se inicia la redacción del Acta de manera escrita o mediante grabación de audio video y se comunican los cargos que se le imputan al trabajador de manera detallada, describiendo claramente las circunstancias de modo, tiempo y lugar que constituyen la falta disciplinaria, se procede a interrogar al trabajador con el ánimo de esclarecer los hechos., todo debe quedar consignado en el Acta de Descargos o en la grabación, el acta debe ser impresa y firmada puede ser de manera electrónica por las personas que asistieron a la diligencia, una vez firmada se le entrega una copia de la misma al trabajador o copia de la videograbación si este la solicita.
 - **Calificación de la Falta:** La Dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces una vez culminada la diligencia de descargos califica la falta de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento como FALTA LEVE o FALTA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 53 de 57
		Abril 01 2024

GRAVE y notificará al trabajador o si no se configura ninguna falta archivara el proceso disciplinario

A. Calificación de la Falta Leve: Si la falta es calificada como **LEVE** el trabajador debe realizar un compromiso para mejorar la situación que generó la falta, procede a realizar LLAMADO DE ATENCIÓN o la SANCIÓN correspondiente.

B. Calificación de la Falta Grave: Si la falta es calificada como **GRAVE** de acuerdo con el presente Reglamento y en concordancia con las normas establecidas en la Ley se procede a realizar:

- **Sanción:** Una vez ocurridos los hechos, **CONSTRUCTORA GCG** tendrá un término de uno (1) a quince (15) días para imponer la sanción disciplinaria que corresponda. De acuerdo con las explicaciones del trabajador en la diligencia de descargos y con las pruebas que aporte se determinará si la sanción impuesta corresponde a un LLAMADO DE ATENCIÓN, SANCIÓN y/o a TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA y se procede a notificar al trabajador.

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

PARÁGRAFO. 1. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, Art. 115).

PARÁGRAFO. 2. Cuando la sanción disciplinaria consiste en suspensión de contrato de trabajo, este conlleva al descuento del salario correspondiente al tiempo en que se encontró vigente la suspensión.

PARÁGRAFO. 3. Las sanciones serán evaluadas en su justa medida dependiendo de su grado de lesividad, en concordancia con los principios de proporcionalidad y racionalidad.

PARÁGRAFO. 4. La reincidencia del trabajador una vez agotado el debido proceso en cualquiera de las conductas anteriormente descritas, se considerará falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO. 5. TERMINACIÓN. Significa el rompimiento total y definitivo de toda relación jurídica entre las partes; y la SUSPENSIÓN consiste en una pausa temporal en las obligaciones de las partes, pero permaneciendo intacto el vínculo jurídico.

PARÁGRAFO. 6. Todo empleado de **CONSTRUCTORA GCG** tiene derecho a ser escuchado en segunda instancia, por un superior jerárquico diferente a quien aplicó la sanción; por regla general tiene dos (2) días hábiles para presentar su inconformidad aportando las pruebas que soporten sus argumentos.

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 54 de 57
		Abril 01 2024

ART. 69. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe inmediato el cual remitirá la queja o reclamo al área de Gestión Humana, quienes revisarán y darán contestación acorde al procedimiento de peticiones, quejas y reclamos establecido por la empresa

ART. 70. 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 si lo hubiere.

CAPÍTULO XVIII PRESTACIONES ADICIONALES

ART. 71. En la empresa **CONSTRUCTORA GCG** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARAGRAFO. 1. Los beneficios establecidos en la Política de incentivos tendrán carácter extra legal y su fin será estimular a los colaboradores por el cumplimiento oportuno y eficiente de sus funciones y que a la vez se reflejen en su crecimiento personal y profesional.

CAPÍTULO XIX ASPECTOS LABORALES DEL TRABAJO EN CASA

ART. 72. TRABAJO EN CASA. El trabajo en casa se entiende como la habilitación al trabajador para que desarrolle de manera transitoria sus labores por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin que ello implique la modificación de la naturaleza del contrato o de la relación laboral, ni la desmejora de las condiciones de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Para el desarrollo del trabajo en casa, se podrá determinar que el trabajo se haga en su totalidad por fuera de las instalaciones del trabajo, o también se podrá optar por el modelo de alternancia, el cual implica que el trabajador acuda unos días de manera presencial y otros desde casa.

ART. 73. Cuando se ocasionare por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales, se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual una única vez, lo anterior sin perjuicio de que dicha condición se extienda

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 55 de 57
		Abril 01 2024

por más tiempo cuando se mantuvieron las circunstancias que llevaron a que el mismo se ocasionara.

En todo caso, el empleador se reserva la facultad de dar por terminada la habilitación del trabajo en casa cuando se demostrare que cesaron las circunstancias que llevaron a que se generara.

ART. 74 La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de estas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los trabajadores deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

ART. 75 Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador.

Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades; cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

ART. 76 Previo a la implementación del trabajo en casa, el trabajador deberá efectuar una solicitud por escrito donde indique la causal por la cual se hace necesario trabajar bajo esta modalidad, el empleador tendrá un término de cinco (5) días para dar respuesta a la solicitud presentada.

La empresa deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 56 de 57
		Abril 01 2024

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ART. 77. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARAGRÁFO: Para los trabajadores el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ART. 78. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ART. 79. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los trabajadores cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	GCG-GEH-REG-RTR
		Versión 05
		Página 57 de 57
		Abril 01 2024

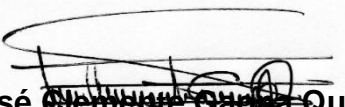
ART. 80. De conformidad con la Ley 2191 de 2022, todos los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finaliza la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Dicha norma no será aplicable los trabajadores de dirección, manejo y confianza, fuerza pública y organismos de socorro y casos de fuerza mayor o caso fortuito.

CAPÍTULO XX PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ART. 81. (Ley 1429 de 2010 – Artículo 22) una vez cumplida la obligación del artículo 12 de la Ley antes mencionada, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ART. 82. CLÁUSULAS INEFICACES No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, Art. 109).

FECHA DE APROBACIÓN: 30 de abril de 2024
DIRECCIÓN Calle 74 No. 70G-07 Bogotá D.C.


José Clemente Quinche
 Representante legal