

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**

CAPITULO I

ARTICULO. 1°- El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, identificada con el **Nit. N°900.467.904-2**, con dirección Judicial en Barranquilla en la Calle 77B #57-103, Oficina 506 Edificio Green Towers y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, de cada uno de la población trabajadora, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO. 2°- Quien aspire a tener un cargo en **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, debe participar en las convocatorias abiertas o hacer la solicitud por escrito acompañada de su hoja de vida para registrarlo como aspirante y debe estar acompañada de los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso;
- b) Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años;
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada.
- d) Fotocopia de la Libreta Militar
- e) Certificado Judicial
- f) Fotocopias de certificados (diplomas y actas de grado, en caso de estudios adelantados en el exterior, debidamente convalidados por el Ministerios de Educación Nacional que demuestren su formación profesional, tecnológica, técnica o de especialista, maestría o doctorado y los que demuestren experiencia laboral en actividades afines al cargo a desempeñar.

Además, la persona trabajadora deberá realizarse una serie de exámenes los cuales son requisitos para evaluar si su condición de salud está acorde a las exigencias físicas ambientales para desarrollar sus funciones en forma normal y que no le acarreen problemas en el futuro.

PARAGRAFO 1- Si apareciese en cualquier tiempo que alguna de la información, dato o documento entregada por la persona trabajadora es inexacto, ha sido falseado o adulterado, esto constituirá una falta grave tanto de las obligaciones del contrato como del presente reglamento y será causal de despido justificado.

PARAGRAFO 2.- Cumplidos los requisitos anteriores y dentro de los plazos determinados por ley, atendiendo la duración y el tipo de contrato, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato individual de Trabajo, en dicho contrato, constara bajo firma del dependiente, la recepción por este de un ejemplar del mismo y de uno del presente Reglamento Interno.

El contrato contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones

- a) Lugar y fecha de su celebración;

- b) Nombres, apellidos y domicilio de los contratantes;
- c) Fecha de nacimiento, nacionalidad, lugar de procedencia y fecha de ingreso de la persona trabajadora;
- d) Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios contratados y del lugar en que haya que presentarse;
- e) Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada;
- f) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la Empresa o en alguno de sus establecimientos, faenas, dependencias, secciones, sucursales o agencias se trabajare, en turnos caso en el cual se estará a lo dispuesto en el presente Reglamento Interno.
- g) Plazo del Contrato;
- h) Demás pactos que acordaren las partes.

PARAGRAFO 3-Todas las modificaciones del Contrato Individual de Trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas en un documento anexo por las partes.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, aun en este caso. La remuneración de la persona trabajadora deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajuste.

Cuando los antecedentes personales de la persona trabajadora consignados tanto en el contrato de trabajo o en los registros de la Empresa, experimentaren alguna modificación, será obligación de la persona trabajadora ponerlos en conocimiento de la Empresa, dentro de los diez días hábiles siguientes de la ocurrencia del hecho.

PARAGRAFO 4- El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que la persona trabajadora deba prestarse, a condición de que se trate de labores similares, sin que ello importe menoscabo para la persona trabajadora.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la Empresa o respectivo establecimiento o de alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos sea anticipado o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

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

ARTICULO. 4º- Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (L.188/59, ARTICULO. 2º).

ARTICULO. 5°-El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito y contendrá cuando menos la siguiente información (artículo 2° Decreto 933 de 2003 por medio del cual se reglamentó el Contrato de Aprendizaje y se dictaron otras disposiciones)

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase electiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
3. Nombre, Apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudio o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de la fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica, y en salud en la fase electiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y del aprendiz.
11. Causales de terminaciones de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de la suscripción del contrato.
13. Firma de las partes.

ARTICULO.6°-En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por la ley 789 del 2002 ART.33, esto es, contratará un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de 20. Si la empresa tiene entre 15 y 20 trabajadores, tendrá un aprendiz.

ARTICULO.7°- El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

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

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

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

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

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

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

PARAGRAFO 1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARAGRAFO 2. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

PARAGRAFO 3. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARAGRAFO 4. El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARAGRAFO 5. Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PARAGRAFO 6. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTICULO.9º- El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje.

El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o el empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta Ley, el contrato de aprendizaje se regirá por las del Código del Trabajo.

OBLIGACIONES, PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO.10°-En **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, una vez admitido el aspirante podrá estipular con el período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes de la persona trabajadora y por parte de este, la convivencia de las condiciones del trabajo (CST, ARTICULO 76).

ARTICULO.11°- El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, ARTICULO. 77, núm. 1°).

ARTICULO.12°-El periodo de prueba no puede exceder de 2 meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando el periodo de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlos antes de vencerse el periodo estipulado y sin que el tiempo total de la prueba exceda de dos meses.

Cuando entre **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, y la persona trabajadora se celebren contratos de trabajos sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (L.50/90, ARTICULO 7°).

ARTICULO.13-Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por determinado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si ha expirado el periodo de prueba la persona trabajadora continuara al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a este se consideraran regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde la iniciación del dicho periodo de prueba. La población trabajadora en el periodo de prueba goza de todas las prestaciones que legalmente les corresponde.

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO.14°-Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupan en labores de corta duración no mayor a un mes y de índole distinta a la actividades normales de **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST. ARTICULO.6°).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO.15°-Las horas de entrada y salida de la población trabajadora son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO (6 días laborales)

Día	Hora de Entrada	Hora de Almuerzo	Hora de Salida	Horas Trabajadas
Lunes	8:00 a.m.	12:00 p.m. – 1:00 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Martes	8:00 a.m.	12:00 p.m. – 1:00 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Miércoles	8:00 a.m.	12:00 p.m. – 1:00 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Jueves	8:00 a.m.	12:00 p.m. – 1:00 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Viernes	8:00 a.m.	12:00 p.m. – 1:00 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Subtotal				40 horas
Sábado	8:00 a.m.	<i>No aplica</i>	12:00 p.m.	4 h
TOTAL SEMANAL				44 horas

Nota: Todos los días durante la jornada de trabajo se tendrán 15 minutos de descanso

PERSONAL EN OBRAS

PERSONAL OPERATIVO (LOS QUE TRABAJAN EN LOS PROYECTOS)

Día	Hora de Entrada	Hora de Almuerzo	Hora de Salida	Horas Trabajadas
Lunes	7:30 a.m.	12:00 p.m. – 1:30 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Martes	7:30 a.m.	12:00 p.m. – 1:30 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Miércoles	7:30 a.m.	12:00 p.m. – 1:30 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Jueves	7:30 a.m.	12:00 p.m. – 1:30 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Viernes	7:30 a.m.	12:00 p.m. – 1:30 p.m.	5:00 p.m.	8 h
Subtotal				40 horas
Sábado	7:30 a.m.	<i>No aplica</i>	11:30 a.m.	4 h
TOTAL SEMANAL				44 horas

Nota: Todos los días durante la jornada de trabajo se tendrán 15 minutos de descanso

PARAGRAFO. Cuando **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS** tenga más de 50 trabajadores que laboren 44 horas a la semana, estos tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L.50/90, ARTICULO 21).

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO.16°-Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00am y las 07:00 pm.

Trabajo Nocturno es el comprendido entre las 07:00 pm – 6:00 am

ARTICULO. 17°- Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, ARTICULO. 159).

ARTICULO.18°- El trabajo suplementario o de horas extras, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo de los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b) Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c) Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancias, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo (Artículo 162 CST) a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del CST, solo se podrá efectuar en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, ARTICULO.1°).

ARTICULO.19°- Tasa liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno con el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro (L.50/90, ARTICULO 24).

PARAGRAFO. B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS, podrá implantar turnos especiales de trabajos nocturnos, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO.20°- B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS, no reconocerá trabajo suplementarios o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.

PARAGRAFO1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a 10 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARAGRAFO 2. Descanso en el día sábado. Pueden repartirse las 44 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por 2 horas, por acuerdo entre las partes, pero con fin exclusivo de permitir a la población trabajadora el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO.21°-Seran de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° Enero, 6 de Enero, 19 Marzo, 1 Mayo, 29 Junio, 20 Julio, 7 y 15 Agosto, 12 Octubre, 1 y 11 Noviembre, 8 y 25 Diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 marzo, 29 Junio, 15 Agosto, 12 Octubre, 1° y 11 Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladara al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladara al lunes.

3. Las prestaciones y derechos para que la persona trabajadora origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá un recargo del 80% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, si con el domingo coinciden otro día de descanso festivo remunerado solo tendrá derecho la persona trabajadora, si lo trabaja, el recargo establecido como el 80% se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el Art. 20 de la Ley 50/90 (I- 789/2002).

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

ARTICULO.22°-El descanso de los días 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 ARTICULO.25)

ARTICULO.23°-Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983, **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarla como si se hubiese realizado, No está obligada a pagarlo cuando hubiese mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerara son que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, ARTICULO 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO.24°-La población trabajadora que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ARTICULO. 186, núm. 1°). Subrogado por el Dec 2351/65 art 14.

ARTICULO.25°-La época de vacaciones debe ser señalada por **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición de la persona trabajadora, 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 corresponde las vacaciones (CST, ARTICULO.187).

ARTICULO. 26°- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, la persona trabajadora no pierde el derecho a reanudarlas (CST, ARTICULO. 188).

ARTICULO.27°- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero por previo acuerdo entre **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES Y CONSTRUCCIONES SAS** y la persona trabajadora puede que se pague en dinero hasta la mitad de ellos (Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que la persona trabajadora hubiera disfrutado de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengando por la persona trabajadora (CST, ARTICULO. 189).

ARTICULO.28°- En todo caso, la persona trabajadora gozará anualmente, por lo menos de 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, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (CST, ARTICULO. 190).

ARTICULO.29°- Durante el periodo de vacaciones la persona trabajadora recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por la persona trabajadora en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO.30°- B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS, llevara un registro de vacaciones en el que se anotara la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, ARTICULO. 5°).

PARAGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a 1 año, la población trabajadora tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L.50/90, ARTICULO. 3°, par).

Si termina el contrato de trabajo sin haber disfrutado de las vacaciones estas se compensaran en dinero por un año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que exceda de tres meses. Art 27 (L-789/2002)

PERMISOS

ARTICULO.31°- B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. En caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente 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 o más que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento, La concesión de los permisos antes dichos estarán sujetas 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 permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañero de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de la población trabajadora.

Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia de la persona trabajadora por requerimiento del centro educativo.

Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

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

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que la circunstancia lo permita.

PARAGRAFO 1- Para permisos de un día, de medio día o menores en tiempo o más de trabajo, la persona trabajadora solicitara por escrito el mismo al Gerente General, quien determinara la respectiva aprobación.

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, ARTICULO. 57, núm.6°).

PARAGRAFO. B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS, concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto que trata este parágrafo. El hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los 30 días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009).

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO.32°- Formas y Libertad de estipulación:

1. El empleador y la persona trabajadora 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 que sobre la materia se expidan por parte del gobierno nacional.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 34'0 del CST y las normas concordantes con estas, cuando la persona trabajadora devengue un salario ordinario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de ante mano 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 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un 30%.
4. La persona trabajadora que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva d su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esta fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, ARTICULO. 18).

ARTICULO.33°- Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado con periodos mayores (CST, ARTICULO.133).

ARTICULO.34°- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde la persona trabajadora presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, ARTICULO.138, num.1°).

PERIODOS-Quincenales

ARTICULO.35°- El salario se pagará al trabajador directamente, o a través de la cuenta bancaria abierta para tal fin o a la persona que el autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayores de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajos nocturnos debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (CST, ARTICULO. 134).

CAPITULO VIII

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

ARTICULO.36°- Es obligación del empleador velar por su salud, seguridad e higiene de la población trabajadora a su cargo. Igualmente, es obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividad en medicina preventiva y del trabajo, y e higiene y seguridad industrial. De conformidad al programa de salud ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral de la persona trabajadora.

ARTICULO.37°- Los servicios médicos que requieran la población trabajadora se prestaran por el SISTEDE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL O EPS, ARL, a través de la ips a la cual se encuentran asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin prejuicios de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO.38°-Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlos a la división de gestión humana, quien hará lo conducente para que sea remitido al médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que la persona trabajadora debe someterse.

Si este no diere a 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 este en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad de vida.

ARTICULO.39°- La población trabajadora deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el medico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, en determinados casos. La persona trabajadora que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO.40°- La población trabajadora 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 y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, o que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, y que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, con la observancia previa al debido proceso respetando el derecho de defensa (D.1295/94, ARTICULO.91).

ARTICULO.41°-En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomara todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la **EPS** y la **ARL**.

ARTICULO.42°- En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, la persona trabajadora lo comunicara inmediatamente al jefe inmediato respectivo, al empleador o a quien haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del CST. El medico continuara el tratamiento respectivo e indicara las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO.43°- Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales 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.

El Ministerio del Trabajo establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (D. 1295/1994, ARTICULO.61).

ARTICULO.44°- En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como la población trabajadora, se someterán a las normas de riesgos profesionales del CST, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y demás legislación vigente sobre salud ocupacional de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

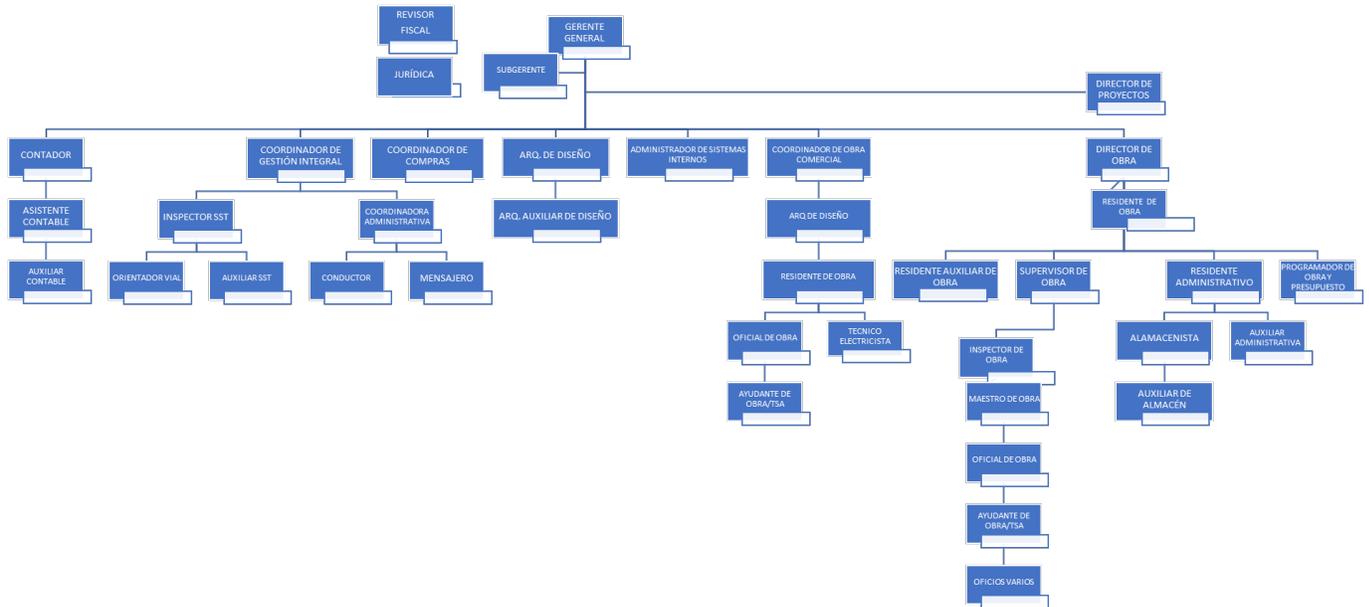
ARTICULO.45°- La población trabajadora tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores;
- b) Respeto a sus compañeros de trabajadores;
- c) Procurar completa armonía e inteligencia 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) Ser verídico en todo caso;
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo. El orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en efecto todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general;
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) En caso de inasistencia al trabajo por razones de salud, debe la persona trabajadora en todo caso justificarse con la incapacidad expedida por la EPS a la que se encuentra afiliado; y si es del caso debe entregarse debidamente liquidada por la EPS o ARL.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO. 46°- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, es el siguiente:



PARAGRAFRO. De los cargos mencionados, solo El Gerente General tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a la población trabajadora de la empresa.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES.

ARTICULO, 47°- Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de aseo y mantenimiento de armas de dotación, sin tener la respectiva capacitación acreditada para tal fin, tampoco podrán laborar las mujeres de la parte administrativa en los horarios comprendidos entre las 10:00 p.m. a las 6:00 a.m. y las demás prohibidas en el CST, Dec. 2737/89

Prohibidos para menores de edad

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

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

2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta decibeles.
4. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o causticas.
5. Los demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO. La población trabajadora menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a la población trabajadora menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y LA PERSONA TRABAJADORA

ARTICULO.48°- Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de la población trabajadora, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a la población trabajadora locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de la persona trabajadora de sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo octavo de este reglamento.
7. Expedir sin costo al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conteste el tiempo de servicio, índole de labor y salario devengado, e igualmente si la persona trabajadora lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que la persona trabajadora por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

9. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el ARTICULO.238 del CST.
10. Conservar el puesto a las m que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguna el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso de la persona trabajadora menor de edad a la capacitación laboral y concederá remunerada, cuando la actividad escolar así lo requiera.
Será también obligación de su parte, afiliar al **SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL** a toda la población trabajadora menor de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada 4 meses, la dotación exigida por la ley, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el SMLV en la empresa (CST, ARTICULO.57)

ARTICULO. 49- Son obligación especial de la persona trabajadora:

1. Realizar personalmente la labor y los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o a su representante según el orden, jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**, las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. La persona trabajadora que tenga personal a su cargo debe velar por el cumplimiento de los lineamientos en SST y Calidad por parte del Contratista.
8. 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 ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS** cualquier cambio de su domicilio y dirección dando aviso oportuno por los medios idóneos.
10. Mantener una excelente presentación personal, portar siempre el uniforme de la empresa de manera impecable, en el vestido, al igual que su aspecto físico; mantener el rostro despejado, y con una buena presentación del cabello.
11. Y las demás consagradas en el CST, Artículo. 58.

ARTICULO. 50°- Se prohíbe a **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONE SAS:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a la población trabajadora sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con la excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la normatividad vigente. (Ley 1429 de 2010)
 - b) Cuando el descuento por retención llega a comprometer el salario mínimo o la quinta parte que excede a este, no bastará la orden escrita previa suscrita por la persona trabajadora, y solo podrá realizarse si media mandamiento judicial.
 - c) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
 - d) El banco popular de acuerdo con lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta un 50% de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
 - e) **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONE SAS**, no podrá retener ni las pensiones ni las cesantías de sus trabajadores, salvo en los casos establecidos en el Artículo 250 del CST, en tales casos deberá de abstenerse de efectuar sus pagos hasta que la justicia lo decida habiendo hecho el depósito de la cuenta judicial.
2. Obligar en cualquier forma a la población trabajadora a comprar mercancía o víveres en almacenes que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero de la persona trabajadora como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a la población trabajadora el ejercicio a sus derechos de asociación.
5. Imponer a la población trabajadora obligaciones de carácter religioso o político dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 ° del Artículo. 57 del CST signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de la lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a la población trabajadora que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a la población trabajadora los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en la forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a la población trabajadora, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a la población trabajadora que les hubiere presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de la población trabajadora o que ofenda su dignidad (CST, ARTICULO. 59).

ARTICULO.51°- Se prohíbe a la población trabajadora:

1. Sustraer de la Institución los útiles del trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de funcionarios competentes.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción, de las que con autorización legal pueda llevar los celadores o las autorizadas por la ley.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deban abandonar el lugar de trabajo, o cuando muestre incapacidad medica expedida por la eps a la que se encuentre afiliado la persona trabajadora. La incapacidad debe ser llevada a la institución en el menor tiempo posible.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Presentarse a laborar sin portar el uniforme ,ni la presentación adecuada de acuerdo a lo enunciado en el numeral 10 del artículo 49 del R.I.T
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coactar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.}
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, ARTICULO.60).
10. Terminar la correspondiente jornada laboral violándolos horarios estipulados, sin que medie el respectivo permiso debidamente autorizado con antelación, salvo calamidad doméstica.
11. No entregar oportunamente las herramientas, útiles de trabajo o asignaciones que se delega sobre sus funciones.
12. Recibir prendas de terceros o de los clientes.
13. Suministrar información a terceros no autorizados.
14. A la terminación del contrato cualquiera fuere su causa, al último día de labores debe hacer entrega al jefe inmediato todos los elementos de oficina que tuviera a su cargo. Si se trata de un trabajador de manejo, debe hacer de todas las responsabilidades que le otorga el cargo a la persona que el empleador designe.
15. Incurrir en cualquiera de los conductas descritas en la legislación penal, que pongan en riesgo la imagen, el buen nombre o que atente contra **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCION SAS**, sus directivos o trabajadores.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO.52°- B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONE SAS, 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, ARTICULO.114).

ARTICULO.53°- Las faltas del presente reglamento se clasificarán en leves y graves.

FALTAS LEVES

- a) El retardo hasta de 5 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, un llamado de atención por el jefe directo de la persona trabajadora. Por segunda vez, un llamado de atención y consignación a la hoja de vida por escrito por el jefe directo, o por el Gerente. Por tercera vez, una multa que no puede exceder de la quinta parte del salario de un día de trabajo y consignación a la hoja de vida. Por cuarta vez, suspensión de trabajo por tres días y el descuento de la quinta parte del salario de un día de trabajo. Art.113 CST.
- b) La falla en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y el descuento legal correspondiente según Art.112 CST, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y el descuento legal correspondiente. Art. 113 CST.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 8 días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.
- d) La imposición de multas 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 la población trabajadora del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

FALTAS GRAVES

- a) El retardo hasta de 5 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez.
- b) La falta total de la persona trabajadora en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente por tercera vez.
- c) La falta total de la persona trabajadora a sus labores durante dos o más días, sin excusas suficiente
- d) Violación grave por parte de la persona trabajadora de las obligaciones contractuales o reglamentarias
- e) Atentar en cualquier forma contra los bienes de **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**.
- f) Incurrir en cualquiera de las prohibiciones que contempla el artículo 62 y 63 del CST modificado por el Decreto 2351 de 1965.
- g) Atentar contra la integridad física o moral de los directivos y trabajadores de **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS**.
- h) Inobservancia e incumplimiento a los procedimientos y uso de formatos del sistema de gestión integrado.
- i) Las anteriores faltas se consideran como causales de terminación del contrato justificadas unilateralmente por parte del empleador y se deberá liquidar como lo establece el CST.

PARAGRAFO: A discrecionalidad de **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS** y una vez adelantado el proceso disciplinario correspondiente, podrá tomar como sanción ejemplarizante el llamado de atención con copia a la hoja de vida y la suspensión total de sus funciones de trabajo.

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

ARTICULO.54°-Terminacion del Contrato por Justa Causa

Son justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. Por parte del Empleador

- a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por cuarta vez, o por primera vez cuando cause grave perjuicio la Empresa o lo ponga en riesgo;
- b) La falta total de la persona trabajadora en la mañana, tarde o en el turno que le corresponda sin excusa suficiente;
- c) La falta total de la persona trabajadora, durante el día que debió prestar el servicio, a sus labores sin excusa suficiente, aun por la primera vez.
- d) La violación por parte de la persona trabajadora de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o Reglamentarias, especialmente de las obligaciones y prohibiciones indicadas a la población trabajadora en el presente reglamento, en el contrato de trabajo y en la Ley.
- e) El incumplimiento sistemático de las funciones propias de su cargo.
- f) Las faltas reiterativas o llamado de atención por los mismos hechos
- g) Las fallas o faltas del cumplimiento de sus funciones que representen perjuicio al buen funcionamiento de la empresa.
- h) Las faltas o fallas del cumplimiento de sus funciones que represente un perjuicio económico a la empresa.
- i) Las demás establecidas en la Ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento.

2. Por parte de la persona trabajadora:

- a) Las establecidas en la Ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento.
- b) La violación grave a las obligaciones contractuales, reglamentarias y legales.

PARAGRAFO 1: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente casuales o motivos distintos.

PARAGRAFO 2: Para la terminación del contrato por justa causa no será necesario realizar proceso disciplinario debido a que la terminación por dichas causas no es una sanción.

ARTICULO 55°: De conformidad con lo dispuesto en la sentencia C- 593 de 2014 y la Ley 2466 de 2025, este procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

A. Se le debe enviar al trabajador una CITACIÓN A DESCARGOS:

En esta comunicación debe contener:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.

2. La formulación escrita de los cargos imputados, en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que incurrió el empleado.
3. Una calificación **provisional** de estas faltas.
4. La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la ley, en el RIT o en el Contrato de Trabajo.
5. La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación.
6. La indicación de un término durante el cual la persona trabajadora o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.
7. La indicación del término para que la persona trabajadora pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas por medio de la asistencia a una Diligencia de descargos.

B. Realización de la DILIGENCIA DE DESCARGOS.

En esta etapa se realizará lo siguiente:

1. Se le realizarán preguntas al trabajador acerca de las faltas que se le pusieron de presente en la citación a descargos.
2. Se le dará la oportunidad al trabajador para que presente sus descargos.
3. Se le dará la oportunidad al trabajador para que aporte las pruebas con que cuente para defenderse.
4. Se le dará la oportunidad al trabajador para que controvierta las pruebas que tiene la empresa para probar la presunta falta cometida.

C. Se comunicará al trabajador la sanción y/o la decisión de terminar su contrato de trabajo.

En el evento en que la empresa después de analizar los descargos rendidos por la persona trabajadora y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador y/o terminar su contrato de trabajo le comunicará por escrito después de la diligencia de descargos lo siguiente:

1. Si hay lugar a una sanción (como una suspensión) o la empresa ha determinado finalizar la relación laboral, esta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por la persona trabajadora), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.
2. La imposición de la sanción debe ser proporcional a la falta.
3. La posibilidad que la persona trabajadora tiene de acudir a la justicia ordinaria.

PARAGRAFO 2. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARAGRAFO 3. Si la persona trabajadora o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso de la persona trabajadora sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARAGRAFO 4. La persona trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARAGRAFO 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando la persona trabajadora cuente con estas herramientas a disposición.

ARTÍCULO 56°. Toda sanción será impuesta por el jefe inmediato y la misma podrá ser objeto de recurso de reposición y apelación por parte de la persona trabajadora.

El recurso de reposición se interpondrá ante el mismo funcionario que estableció la sanción dentro de los tres (03) días siguientes a la notificación de la decisión al Trabajador.

El recurso de apelación se podrá interponer en subsidio del recurso de reposición o directamente ante el superior dentro de los tres (03) días siguientes a la notificación y será resuelto por el inmediato superior dentro de los cinco (05) días siguientes a que le sean remitidos los documentos que contienen la decisión objeto del recurso.

ARTÍCULO 57°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior. (Artículo 115 C.S.T.)

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO.58°- Todo empleado que desee formular una reclamación, lo hará ante su jefe inmediato de manera respetosa y fundamentada.

Parágrafo 1. Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá remitirla a su superior respectivo para su solución.

Parágrafo 2. La persona ante quien se formule la reclamación procederá a oír inmediatamente al empleado que la formula, y deberá manejar la información confidencialmente; así mismo deberá decidir sobre la misma en justicia, con equidad, de acuerdo con los parámetros institucionales y dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza.

ARTICULO.59°- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, la persona trabajadora o trabajadores pueden asesorarse o hacerse representar por abogado.

CAPITULO XV

MECANISMOS PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION (Ley 1010 de 2006- Res.734 de 2006)

ARTICULO.60°- La empresa promoverá las relaciones de trabajo armónicas que protejan el ambiente. La dignidad. La honra, la salud y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto el comité de convivencia laboral de la empresa atenderá, tratará y resolverá los reclamos verbales o escritos de la población trabajadora que están siendo acosados laboralmente u objeto de cualquier otro hostigamiento.

ARTICULO.61°- Para efectos del presente capítulo se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador no por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato Laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleados o trabajador; toda la expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen de una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar.
2. La autoestima y la dignidad de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral.
3. Persecución laboral: toda conducta cuya característica de reiteración o evidente o arbitrariedad permitan inferir en el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horarios. Que pueda producir desmotivación laboral.
4. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, genera, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
5. Entorpecimiento laboral; Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la de la labor o más gravosa o retardarla con perjuicio para la persona trabajadora o empleado. Constituye acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencias o mensajes electrónicos.
6. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio de la persona trabajadora.
7. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para la persona trabajadora.

ARTICULO.62°- Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discricionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad psíquicasg determinadas por la edad o por las circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de las conductas.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañeros o subalternos.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARAGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable no se tendrá en cuenta en caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO.63°- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o a la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión públicas a hechos pertenecientes a la intimidad;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con sentido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO.64°- No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y ordenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas publicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, previamente en el CST o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de las personas y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55- 57 del CST; así como no incurrir en las prohibiciones que se tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato del trabajo.

ARTICULO.65°- Con el fin de prevenir y superar las conductas de acoso laboral que puedan presentarse, el comité de convivencia laboral deberá:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentada en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas o reclamos, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectivas de la controversia.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizado en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencia de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e institucionales públicas y privadas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTICULO.66°- La comprobación de que un empleado ha acosado laboralmente u hostigado a un compañero de trabajo o un subalterno, constituirá motivación suficiente para terminar el contrato de trabajo del empleado de conducta reprochable; sin perjuicio de que se haya solucionado el conflicto.

En los casos cuando la conducta acosadora u hostigadora del empleado sea considerada como justa causa para terminar el contrato de trabajo, la empresa podrá alegarla sin cumplir el procedimiento anteriormente citado.

En todo caso, en procedimiento interno preventivo consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVI

RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y PERSONAS LGBTIQ+

ARTÍCULO 67°. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

PARAFRAFO 1. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

PARAFRAFO 2. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son e espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

Responsabilidad y obligación de los empleadores, **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCION SAS**, previene, investiga y sanciona el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual cumple con las siguientes acciones:

1. Política Interna de Prevención que contempla los protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, violencia basada en género y personas LGBTIQ+.
2. La empresa garantiza los derechos de las víctimas de acoso sexual o discriminación por razón de género permitiendo a las víctimas:
 - El derecho a contar libremente lo sucedido.

- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
 - El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
 - El derecho a ser tratado con respeto.
 - El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
 - El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
 - El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
 - El derecho a recibir acompañamiento permanente
 - El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.
3. La empresa cuenta con dos rutas de acción que puede ser utilizada por toda persona que considere que puede estar siendo víctima de acoso sexual laboral:

Ruta Interna

Cualquier trabajador o trabajadora que considere esté siendo víctima de acoso sexual laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través del área de Trabajo Social y Gestión Humana en donde se protegerá su identidad.

Cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de una situación de esta naturaleza, debe proteger la identidad de la víctima y debe poner en conocimiento la situación al área de Trabajo Social y Gestión Humana o recomendarle a la víctima que así proceda.

Si usted es líder de área y tiene conocimiento de una situación de esta naturaleza debe evitar que el posible hecho se reitere, tomando las medidas administrativas necesarias mientras se adelanta la respectiva investigación interna y externa.

Las denuncias de acoso laboral, acoso sexual en el contexto laboral, violencia de género y grupos LGTBIQ+ deben presentarse al área de Trabajo Social y Gestión Humana expresando de forma descriptiva y detallada qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde, quién y adjuntando los soportes en caso de tenerlos. Las denuncias serán tratadas bajo estrictos parámetros de reserva, confidencialidad y cero tolerancias ante represalias.

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave de la persona trabajadora o trabajadora y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo

Ruta Externa – Ante las autoridades competentes

Por ser un delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la fiscalía general de la Nación y los Jueces de la República. El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004. Para denunciar conductas de acoso sexual la víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación u otro centro de atención que también brinde apoyo y orientación (Unidades de Reacción Inmediata, salas de atención al usuario, centros de atención a víctimas de abuso sexual, centros de atención penal integral, línea purpura, unidad contra la discriminación, app para teléfonos móviles ELLAS, número único de emergencia 123, línea de orientación a mujeres víctima de la violencia de la policía).

CAPÍTULO XVII

SOBRE LA PREVENCIÓN DE ALCOHOL TABACO Y DROGAS

ARTICULO 68°. En el marco jurídico correspondiente a la prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCION SAS** comprometido con fomentar una cultura organizacional que conlleve a estilos de vida y trabajo saludables, contribuyendo con el bienestar integral de sus trabajadores directos, temporales y contratistas, lo cual se refleja en una operación segura y limpia, hace de imperativo el cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo sobre el particular.

Lo que se estipula en el presente capítulo se constituye en una Directriz y Política cuales son de estricto cumplimiento para toda la comunidad trabajadora de la Compañía, sean de contratación directa, temporal, contratistas y/o visitantes, ya que propende por mantener en cualquier jornada y lugar de trabajo un ambiente sano y libre de consumo abusivo, posesión o tráfico de alcohol, tabaco, drogas alucinógenas y medicamento formulado cuyos componentes requieran este tipo de control. Esta política enmarca los siguientes aspectos:

1. Prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de toda la comunidad trabajadora, mejorar la calidad de vida, permitiendo un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la empresa, así como el fomento de estilos de vida saludables.
2. Ningún trabajador de la organización podrá presentarse a cumplir su jornada laboral bajo efectos de sustancias psicoactivas.
3. Orientar a la comunidad trabajadora a través del fortalecimiento del concepto de AUTOCUIDADO, hábitos, costumbres y comportamientos saludables, como un proyecto de vida y a participar en todas las actividades de prevención que organice la empresa.
4. Proporcionar apoyo desde el área de Psicología con la EPS y la ARL, para su asistencia integral al empleado que sea farmacodependiente para que sea objeto de un tratamiento y una rehabilitación acorde a su situación y que se le brinde de manera oportuna.
5. Socializar el requisito de autorización por parte de la persona trabajadora para la aplicación de pruebas que permitan la detección del consumo de sustancias alcohólicas y psicoactivas en todos los cargos de la Organización.
6. Al trabajador que se presente al sitio de trabajo o a cumplir su jornada laboral, bajo los efectos de sustancias psicoactivas, se le dará apertura al respectivo proceso disciplinario correspondiente, por incurrir en una falta grave consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, así mismo se remitirá la persona trabajadora a la EPS o a su casa para minimizar el riesgo de la ocurrencia de un accidente de trabajo.

ARTICULO 69°. Todo trabajador debe efectuarse, en el momento que el empleador así lo crea conveniente, las respectivas pruebas encaminadas a establecer el estado en que se encuentra este respecto al consumo de drogas y alcohol.

ARTICULO 70°. En el evento de negarse la persona trabajadora a la realización del examen de comprobación de estado de alcohol y drogas, tal negativa, así como la oposición infundada, será interpretada por el empleador como el temor al descubierto de la falta y la necesidad del empleado de torpedear tales exámenes, ante el hecho cierto de que se ha incurrido en ella, por lo que bien puede ser un indicio del estado de embriaguez, toda vez que no resulta sensato que un trabajador se niegue a realizarse una prueba, que puede redundar en su propio beneficio, si no ha consumido algún tipo de sustancia que enerve sus capacidades, durante su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 71°. Todo trabajador sabe y debe asumir el uso de los dispositivos para medir el grado de embriaguez etílica como una carga legítima, no invasiva de sus derechos fundamentales, previamente concebida y que tiene fines adecuados y razonables, como la seguridad de todos la comunidad trabajadora y la prevención de la accidentalidad, por tanto, le atañe a cada trabajador realizarse estos exámenes en el momento que así lo determine el empleador. Empero, no será necesario una prueba solemne en cada caso pues ante una "sospecha razonada" se puede hacer una prueba técnica que permita deducir el estado de embriaguez y si el responsable de dicho examen se niega, es posible acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como, entre otros, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser apercebidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.

ARTÍCULO 72°. Sobre un resultado positivo de pruebas de alcohol y drogas o ante la sospecha razonada del empleador que evidencien un estado alterado producto del consumo de drogas o bebidas alcohólicas, el empleador queda plenamente facultado para dar por terminado el contrato de trabajo de la persona quien concurra en esta falta, en forma unilateral y con justa causa.

CAPÍTULO XVIII PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 73°. En virtud de las labores desempeñadas en LA EMPRESA, la población trabajadora accede a información personal de empleados, contratistas, proveedores, clientes, usuarios, pacientes, etc., o cualquier otra persona jurídica con quien tenga relación comercial o civil, y que por ocasión de su cargo conozca de estos terceros.

PARÁGRAFO 1. La población trabajadora de LA EMPRESA S en el ejercicio de sus funciones, podrán recolectar información personal de cualquier contraparte de la organización, lo cual lo obliga a tratar dicha información de acuerdo a los lineamientos internos y a la normativa legal aplicable.

PARÁGRAFO 2. CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. la persona trabajadora se obliga a cumplir con las políticas de protección y tratamiento de datos personales con las que cuenta LA EMPRESA., las cuales implican hacer uso de los datos personales suministrados por el EMPLEADOR solamente para los fines delimitados en la autorización otorgada por el titular de estos. Por tal motivo, la persona trabajadora se obliga a no divulgar a terceros, relacionados contractualmente o no con LA EMPRESA, los datos personales a los que haya tenido acceso en virtud del contrato de trabajo que sostiene con su EMPLEADOR, y de los clientes con los que por ocasión del desempeño de sus funciones conozca. La anterior obligación implica la prohibición expresa de transmitir, usar o explotar la información de carácter personal, para cualquier fin distinto al propio de su actividad laboral, en especial si tiene una finalidad delictiva o para celebrar actos ilícitos, en especial si con su acción u omisión la persona trabajadora perjudica al Titular de los Datos Personales a los que tenga acceso, al EMPLEADOR, su cliente, proveedores, aliados o en general terceros con los que el EMPLEADOR tenga vínculo contractual, sus representantes, empleados, empresas aliadas, matriz, filiales o subsidiarias o compite de manera desleal con el EMPLEADOR.

PARÁGRAFO 3. Se considerará una falta gravísima el incumplimiento de las Políticas de Protección de Datos personales adoptada por EL EMPLEADOR, llegando a constituir una causal de suspensión o terminación del contrato laboral.

CAPÍTULO XIX

PROTECCIÓN EN CASO DE DESPIDO COLECTIVO

ARTÍCULO 74°. Cuando la empresa considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, parcial o totalmente, ya en forma transitoria o definitiva, por causas distintas de las previstas en los artículos anteriores, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de la Protección Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

ARTICULO 75°. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previsto en los artículos 51 y 466 del C.S.T., la empresa deberá dar aviso inmediato al ministerio de Trabajo a fin de que comprueben esa circunstancia.

ARTICULO 76°. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, dicho Ministerio determinará cuando la empresa ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

CAPITULO XX

TELETRABAJO

ARTÍCULO 77°. Teletrabajo, es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre la persona trabajadora y empleador, sin requerirse la presencia física de la persona trabajadora o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.".

ARTÍCULO 78°. Contrato o vinculación de teletrabajo: Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se registrará por las leyes colombianas.

El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para la comunidad trabajadora particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio;
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal;
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo;
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO 1. A este tipo de contrato no se le exige el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo; sino el cumplimiento de las actividades metas o trabajos encomendados.

PARÁGRAFO 2. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

PARÁGRAFO 3. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo y a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 79°. Igualdad de trato: El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 80°. Custodia y protección de los equipos tecnológicos y programas informáticos: Los teletrabajadores darán un uso adecuado de los equipos tecnológicos y programas informáticos que fueren entregados por la empresa, además tendrán confidencialidad en el manejo de la información y serán responsables en el uso de los equipos entregados por la empresa. Los equipos y programas entregados por la empresa al teletrabajador, no pueden ser utilizados para algo diferente a lo contratado y en caso de hacerlo, ya sea para provecho suyo o de terceras personas, deberá pagar un valor por concepto de alquiler a la empresa, además que será justa

causa para dar por terminado el contrato de trabajo del teletrabajador. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota

ARTÍCULO 81°. Aportes al sistema de seguridad social integral: Los teletrabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las cajas de compensación familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 82°. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales: Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente.

ARTÍCULO 83°. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL: Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

La afiliación al sistema general de riesgos laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

ARTÍCULO 84°. Horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores:

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

ARTÍCULO 85°. Obligaciones de los teletrabajadores: Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

1. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos;
2. Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la empresa;
3. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas;
4. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños;
5. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores;
6. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas;
7. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la compañía.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen el contrato de trabajo entre los teletrabajadores y la empresa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 86°. Auxilio de Conectividad. En Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquella comunidad trabajadora que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes."

CAPITULO XXI PUBLICACION Y OBJECIONES

ARTICULO 87°. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a la población trabajadora, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. La organización sindical, si la hubiere, y la población trabajadora no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 88°- B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS, debe publicar el presente Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios

distintos y a través de medio virtual, al cual la comunidad trabajadora deberá poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

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

CAPITULO XXII VIGENCIAS

ARTICULO 89°- El presente reglamento entrara a regir en la fecha que se promulgue y se publique la circular interna, mediante la cual se comunica acerca de la fijación en cartela por parte de **B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS** (Ley 1429 de 2010).

CAPITULO XXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO.90°- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIV CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO.91°- No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones de la persona trabajadora 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, ARTICULO. 109).

En Barranquilla a 15 de julio de 2025.
Dirección: Cra 57b#77-103 Edificio greem tower

LAURA PATRICIA BOTERO GARIZABALO
C.C. N° 22.589.307 de Barranquilla
REPRESENTANTE LEGAL
B&A INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT. 900.467.904-