



**Dirección: Calle 77E N.º 71-130 Urbanización Bosques de San Pablo
Medellín, Colombia
NIT: 900799160-4
Teléfono: 5080150
Celular: 3008887931
Email: vialitec.sas@gmail.com
Página WEB: www.vialitec.com**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO 2021

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo, prescrito por la empresa **VIALITEC S.A.S. NIT # 900799160-4** domiciliada en el Departamento de Antioquia, Municipio de Medellín, ubicada en la Calle 77E N.º 71-130 Urbanización Bosques de San Pablo, el cual regirá para todas sus dependencias, sucursales y agencias establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan, y hace parte de los contratos de trabajo escritos o verbales que la Compañía tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador. Se presenta en los términos del artículo 108 del Código Sustantivo del trabajo. Toda norma legal que derogue modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente reglamento, se considerará incorporada dentro del mismo.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN.

ARTÍCULO 1: Quien aspire a ser admitido como trabajador de la Empresa **VIALITEC S.A.S** deberá diligenciar una hoja de vida, en el cual consignará aquellos datos que permitan a la Empresa conocer condiciones tales como: Información personal, formación académica, experiencia laboral, y referencias personales para ser registrado como aspirante. Esta información podrá ser verificada por la Empresa, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

ARTÍCULO 2: Dentro de la información solicitada por parte de la Empresa **VIALITEC S.A.S.** a los aspirantes al empleo, se prohíbe la exigencia de información acerca del estado civil y las personas o número de hijos que tengan (ARTÍCULO 1 de la Ley 13 de 1972).

ARTÍCULO 3: Para formalizar el contrato laboral, el solicitante deberá presentar a la empresa los siguientes documentos:

- Fotocopia ampliada al 150% de la Cédula de ciudadanía.
- Fotocopia de la tarjeta profesional (si la posee),
- Certificado de Empresa Promotora de Salud y Fondo de Pensiones.
- Certificados laborales al menos de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado.
- Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que lo requieran.
- Fotocopia del diploma de bachiller o estudios superiores según el caso. Se acepta el certificado del plantel educativo, cuando no haya culminado los estudios.
- Cada empleado debe hacer la apertura de una cuenta de ahorros para depositar los respectivos pagos de nómina.
- En el evento en que el aspirante sea un menor de edad, se requiere la autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia.

PARÁGRAFO 1: La Empresa **VIALITEC S.A.S.** exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que éstos no atenten contra su dignidad o intimidad.

PARÁGRAFO 2: Los gastos por el examen médico de ingreso, periódico(s) y de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2 del Decreto 1835 de 1994.

PARÁGRAFO 3: La empresa, acogiendo el mandato de la declaración a los derechos fundamentales del trabajo, no celebra contratos con menores de edad.

PARÁGRAFO 4: Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a la solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

PARÁGRAFO 5: La empresa puede admitir la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo de Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1º y 2º del artículo 342 del mismo código.

PARÁGRAFO 6: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., Arts. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio del Trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

CAPITULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4: Una vez admitido el aspirante, la Empresa **VIALITEC S.A.S** podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de la Empresa apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 5: El período de prueba no puede exceder de dos meses.

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

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

ARTÍCULO 6: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 7: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

PARÁGRAFO 1: El empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8: Se consideran trabajadores accidentales o transitorios y no verdaderos trabajadores de la Empresa aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la Empresa **VIALITEC S.A.S**

ARTÍCULO 9: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, fuera de la remuneración y del descanso en los días domingos; al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y las prestaciones sociales. (Fundamento de derecho: Fallos C- 823 de 2006 y C-826 de octubre de 2009 de la corte constitucional.)

CAPÍTULO IV

JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10: La jornada ordinaria de trabajo para el desarrollo de las labores en **VIALITEC S.A.S.** será de cuarenta y ocho (48) semanales y, en consideración a ellas, se cumplirán como a continuación se indica:

Personal Administrativo			
DÍAS LABORADOS	HORA ENTRADA	DESCANSO	HORA SALIDA

De lunes a viernes	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	5:00 p.m.
Sábado	7:00 a.m. a	N.A.	10:00 a.m.

Personal operativo de obras:

TURNO	DÍAS LABORADOS	HORA ENTRADA	DESCANSO	HORA SALIDA
1	De lunes a viernes	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	5:00 p.m.
	Sábado	7:00 a.m. a		10:00 a.m.
2	De lunes a sábado	6:00 a.m.	10:00 a.m. 10:30 a.m.	2:30 p.m.
3	De lunes a viernes	2:00 p.m.	6:30 p.m. a 7:00 p.m.	10:30 p.m.
4	De lunes a sábado	10:00 p.m.	2:00 a.m. a 2:30 a.m.	6:30 a.m.
5	De lunes a sábado	8:00 p.m.	12:m a 12:30 a.m.	4:30 a.m.
6	De lunes a sábado	9:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	6:00 p.m.
7	De lunes a sábado	6:00 a.m.	11:00 a.m. a 12:00 m	3:00 p.m.
8	De lunes a viernes	6:00 a.m.	11:00 a.m. a 12:00 m	4:30 p.m.
9	De lunes a viernes	7:00 a.m.	12:00 m a 1:00 a.m.	4:30 p.m.
	Sábado	7:00 a.m.		12:30 p.m.

PARÁGRAFO 1: La empresa no celebra contrato de trabajo con menores de edad, por ello no consagra regulación a la jornada de trabajo de éstos (pero si se contratan acatará la ley, especialmente el código del menor, y enunciará en este reglamento las labores que son prohibidas para los mismos y la jornada especial)

PARÁGRAFO 2: Este horario fue establecido previo acuerdo con los trabajadores de la empresa **VIALITEC S.A.S**

PARÁGRAFO 3: El presente horario podrá ser modificado por la Empresa **VIALITEC S.A.S**, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la Empresa no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 11: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, salvo las siguientes excepciones:

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

b. La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las reglas descritas en el capítulo del menor.

1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.

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

c. El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar en la Empresa **VIALITEC S.A.S**, o secciones de la misma, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

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

d. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

PARÁGRAFO 1: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 12: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales y se exigirá al Empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique:

Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El Empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

ARTÍCULO 13: Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio de la Protección Social, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

ARTÍCULO 14: Cuando la Empresa **VIALITEC S.A.S**, considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social de Antioquia, para los fines indicados en el Decreto 13 de 1967, Art. 3.

ARTÍCULO 15: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 16: También podrá la Empresa **VIALITEC S.A.S** ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis en la semana.

ARTÍCULO 17: El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 14 puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa **VIALITEC S.A.S**, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

El Empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO

ARTÍCULO 18: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6:00 am.) y las veintiuna horas (9:00 pm.), el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 pm.) y las seis de la mañana (6:00 am.) del día siguiente.

ARTÍCULO 19: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal.

Ni aún con el expreso consentimiento de sus trabajadores podrá la Empresa **VIALITEC S.A.S**, sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social, introducir excepciones a la jornada máxima legal o a la establecida en este reglamento.

ARTÍCULO 20: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en este reglamento, solo podrá efectuarse mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social, o de una autoridad delegada por éste, siempre que la Empresa **VIALITEC S.A.S**, en vista de esta autorización ordene efectuarlo en caso necesario.

ARTÍCULO 21: El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales. El trabajo extraordinario se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 22: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 23: El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará la Empresa **VIALITEC S.A.S**, en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el período de pago siguiente de pago, identificando los conceptos.

ARTÍCULO 24: La Empresa **VIALITEC S.A.S**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras que no haya sido exigido por ella, y consentidas por el empleado.

ARTÍCULO 25: Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPITULO VI

TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 26: La Empresa **VIALITEC S.A.S**, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos **contingentes** de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 27: El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 28: En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma Empresa **VIALITEC S.A.S** por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 29: La Empresa **VIALITEC S.A.S**, no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere deberán pagarles el recargo establecido en el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 30: Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra Empresa en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTÍCULO 31: Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual, y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas, no existen descansos creados por acuerdo convencional.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, se trasladarán al lunes de la semana siguiente cuando en fecha no se ubique en dicho día.

ARTÍCULO 32: Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este reglamento la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. Pero la empresa no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil.

ARTICULO 33: El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

PARÁGRAFO 1: Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

PARÁGRAFO 2: No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 3: Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO 4: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 34: El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

PARÁGRAFO 1: Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 2: Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 3: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

ARTÍCULO 35: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 36: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en este reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 37: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa VIALITEC S.A.S, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con lo establecido en este reglamento.

ARTÍCULO 38: El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la Empresa **VIALITEC S.A.S**, en alguna de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
- b. Desde el mediodía, a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el mediodía, o las trece horas (1:00 p.m.), del lunes.

ARTÍCULO 39: Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la Empresa VIALITEC S.A.S, fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

CAPITULO VIII VACACIONES

ARTÍCULO 40: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 41: La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador deberá dar aviso al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá vacaciones.

ARTÍCULO 42: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado. La compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 43: La empresa puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

ARTÍCULO 44: El Empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010 - Art 20).

ARTÍCULO 45: En todo caso el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro años.

ARTÍCULO 46: Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago sólo será válido si, simultáneamente, la Empresa **VIALITEC S.A.S** concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 47: La Empresa **VIALITEC S.A.S**, llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPITULO IX PERMISOS

ARTÍCULO 48: La empresa concederá a los trabajadores permisos para faltar al trabajo por los siguientes motivos: para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; ejercer el derecho de sufragio; por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros. Se concederá a los trabajadores permisos no remunerados para faltar al trabajo, en las siguientes condiciones:

1. Que se realice previa solicitud escrita al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso quien debe avalar el permiso firmando la tarjeta de control de tiempo; excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse inmediatamente las condiciones lo permitan, o máximo dentro de los dos (2) días siguientes a aquél en que haya ocurrido. En todo caso el trabajador, deberá presentar evidencia de los hechos.
2. Que el número de los que se ausenten en los dos últimos casos previstos en el inciso 1º del presente artículo, no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio del representante del empleador.
3. Que, salvo convenio en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual en horas distintas a las del turno ordinario.
4. Para asistencia al entierro de compañeros de trabajo, siempre que no se perjudique la Empresa **VIALITEC S.A.S**
5. La Empresa **VIALITEC S.A.S**, podrá conceder, además, permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4º del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.
6. En todos los casos, y exceptuada solamente la calamidad doméstica, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.
7. En caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador debe dar aviso a la Empresa **VIALITEC S.A.S**, antes, después o al tiempo de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.
8. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso se dará con anticipación, y la Empresa **VIALITEC S.A.S**, lo concederá a un número total de trabajadores que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva.
9. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de asistencia el servicio médico correspondiente, el tiempo de permisos se excluirá en el pago del salario o se habrá de compensar con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de la jornada ordinaria, a opción de la Empresa **VIALITEC S.A.S**, y sin que en caso de compensación se cause sobre remuneración por horas extras.
10. En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la Empresa **VIALITEC S.A.S**, dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.
11. En caso de que el trabajador deba concurrir a citas médicas, deberá solicitar previamente la debida solicitud a su jefe inmediato; igualmente deberá presentar después de ésta, una constancia del médico de la respectiva EPS o ARL autorizados, sobre la hora de inicio y terminación de la misma.

PARÁGRAFO 1: En caso de que excepcionalmente **VIALITEC S.A.S**, contrate a un menor trabajador, éste tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

PARÁGRAFO 2: Para concurrir a los correspondientes servicios médicos. En este caso deberá presentarse la constancia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina.

PARÁGRAFO 3: En caso de detectarse falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, se considerará como una falta grave y procederá el despido con justa causa.

ARTÍCULO 49: Salvo cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente o de una licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador en los permisos y licencias indicados podrá descontarse en los siguientes períodos de pago o compensarse en un tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa **VIALITEC S.A.S** (Artículo 57 numeral 6, Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 1: La empresa **VIALITEC S.A.S**, concede las siguientes licencias obligatorias:

1. **LICENCIA DE PATERNIDAD:** (LEY MARÍA - Ley 755 de 2002): Ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.
2. **LICENCIA DE MATERNIDAD:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una (1) semana preparto.

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

- a) El estado de embarazo de la trabajadora.
- b) La indicación del día probable del parto.
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

3. **LICENCIA DE LUTO** (LEY DE LUTO - Ley 1280 del 05 de enero de 2009): En caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

4. **GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** En la empresa **VIALITEC S.A.S** para efectos del presente reglamento, se entienden por grave calamidad doméstica los siguientes hechos:
 - a. Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos.
 - b. Los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2º grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

No son tomados como grave calamidad doméstica los permisos solicitados por los empleados para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, estos permisos los podrá otorgar la empresa según circunstancias de tiempo, modo y lugar; y el tiempo empleado en estos permisos por los trabajadores pueden descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

CAPITULO X. SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL

ARTÍCULO 50: El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como: sueldo, en períodos mensuales, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

PARÁGRAFO 1: No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones,

recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

PARÁGRAFO 2: En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa **VIALITEC S.A.S** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

PARÁGRAFO 3: Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un setenta por ciento (70%).

PARÁGRAFO 4: El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 51: Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 52: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa **VIALITEC S.A.S** podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 53: Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores.

CAPITULO XI.

LUGAR, DIA Y HORA DE PAGO DEL SALARIO Y PERIODOS QUE REGULA.

ARTÍCULO 54: Los pagos se efectuarán el último día de cada mes por período vencido para el personal administrativo y el personal operativo. El pago se entrega en dinero legal colombiano mediante consignación en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, previo acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO 1: Se realizará pagos por semana o quincena vencida, a aquellos empleados con quienes antes de entrar en vigencia el presente reglamento interno de trabajo, se haya pactado.

PARÁGRAFO 2: De todo pago, al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

ARTÍCULO 55: El pago del sueldo cubre los días de descanso obligatorio remunerado que se interponga en el mes.

ARTÍCULO 56: La empresa pagará el salario que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas.

PARÁGRAFO 1: Cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

CAPÍTULO XII

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES.

PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 57: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la Empresa **VIALITEC S.A.S** serán prestados bien por la Empresa Promotora de Salud (E.P.S), seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad, o bien por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad profesional; entidades a las cuales la Empresa **VIALITEC S.A.S** los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá el Empleador.

ARTÍCULO 58: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a su jefe inmediato, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 59: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Empresa **VIALITEC S.A.S** en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO 1: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreografía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.

ARTÍCULO 60: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene la Empresa **VIALITEC S.A.S** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las diferentes sustancias químicas, insumos, máquinas, equipos y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo:

a. El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la Empresa **VIALITEC S.A.S** en los períodos, día y hora previamente fijados por ella.

b. El trabajador deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la Empresa **VIALITEC S.A.S** En caso de enfermedad atenderá fielmente las recomendaciones e instrucciones tanto en el desarrollo de sus funciones laborales como en su tiempo extralaboral, y acatará fielmente los tratamientos del médico correspondiente.

c. Los empleados deberán estar con buena presentación e higiene personal.

ARTÍCULO 61: En caso de accidente de trabajo, el trabajador lo debe informar inmediatamente y el responsable de la respectiva dependencia, ordenará la prestación de los primeros auxilios adecuados y realizará llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las 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 la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a la Ley 776 de 2002.

ARTÍCULO 62: La Empresa **VIALITEC S.A.S** no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la Empresa de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier incidente o accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la Empresa **VIALITEC S.A.S** sobre el incidente, accidente, sin causa justificada.

ARTÍCULO 63: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Coordinación de Seguridad y Salud en el trabajo o Jefe de Gestión Humana de la Empresa **VIALITEC S.A.S** o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO 1: Todo trabajador que sufra un incidente o accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso a su jefe inmediato o a su representante.

ARTÍCULO 64: La Empresa **VIALITEC S.A.S** llevará control, en un libro especial de los incidentes y/o accidentes de trabajo sufridos, por sus trabajadores.

En este registro se consignará la fecha y hora del incidente y/o accidente, el área u obra de la Empresa **VIALITEC S.A.S** y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 65: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa **VIALITEC S.A.S** como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de la Protección Social, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, Decreto 1072 de 2015 título 4, y demás legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo (SST), de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias de la normatividad antes mencionada.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD.

ARTÍCULO 66: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes ni suministrar alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

ARTÍCULO 67: Los trabajadores, como deberes generales, tienen los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores, y respeto para con sus compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
4. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
6. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
7. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la empresa o ausentarse de su puesto.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de sustancias, de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Reportar inmediatamente las incapacidades en el área de Gestión Humana o a su Jefe Inmediato con el fin de que éstas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad entregar el documento original a la oficina de Gestión Humana, o en caso de encontrarse en obra enviarla con el Residente.
10. Informar al área de Gestión Humana o a su Jefe Inmediato por escrito cualquier cambio de dirección o domicilio donde el trabajador pueda recibir notificaciones.
11. Observar la misión, visión y valores de la empresa, así como los principios éticos y morales.
12. Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas.
13. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente Reglamento de Trabajo y a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo.
14. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe o superior jerárquico para el manejo de las máquinas, herramientas, materias primas y demás bienes relacionados con el trabajo.
15. Durante sus labores usar permanentemente los elementos de protección suministrados por la Empresa. Será considerada como falta grave por parte del trabajador, no emplear completa y adecuadamente la dotación brindada por el empleador.
16. Durante la labor diaria todo trabajador debe protegerse a sí mismo y a sus compañeros de trabajo contra toda clase de acciones y condiciones inseguras. Así mismo debe avisar oportunamente a quien tenga la competencia, sobre el deterioro de herramientas, maquinarias y demás útiles con el fin de evitar accidentes o enfermedades Laborales.
17. Debe mantener las zonas de trabajo limpias de materiales, desperdicios, entre otros, con el fin de resguardar la salud y seguridad de los demás trabajadores.
18. Debe concurrir al trabajo en condiciones presentables, higiénicas y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo con la jornada de trabajo y horario estipulados por la empresa.
19. Debe velar por la debida conservación de los bienes de la empresa, avisando oportunamente cuando estén expuestos a pérdida, deterioro por indebida preservación, falta o indebido almacenamiento, y sugerir honestamente y con respeto los cambios y mejoras que, a su juicio, deban adoptarse para tal fin.

20. Debe exhibir al personal de seguridad de la empresa o de Terceros para los que se estén ejecutando labores, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo.
21. Por seguridad y óptimo rendimiento de la labor encomendada, el personal operativo debe guardar sus teléfonos celulares a la hora de iniciar su jornada laboral y no está permitido usarlo durante la jornada laboral, ni en los trabajos en vías y/o al aire libre, con maquinaria o equipo pesado alrededor.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 68: Para efectos de autoridad y ordenamiento en la empresa, la jerarquía será ejercida en orden ascendente de la siguiente forma:

Gerente, Coordinador de Topografía, Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo, Topógrafo, auxiliares de topografía.

PARÁGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerente, Coordinador de Topografía, Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 2: Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, están obligadas a exigir el cumplimiento por parte de éstos de los reglamentos de la empresa, del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por éste, debido a la relevancia de la misma.

PARÁGRAFO 3: De manera detallada el orden jerárquico por cada una de las secciones de la compañía puede verse en el Organigrama de la Compañía que ha sido de conocimiento por los trabajadores durante el proceso de inducción al cargo.

PARÁGRAFO 4: La Empresa podrá variar el orden Jerárquico de acuerdo con sus necesidades administrativas o técnicas.

ARTÍCULO 69: Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando antes de imponer una sanción deben consultar seguir el debido proceso disciplinario establecido en este reglamento antes de imponer un llamado de atención o cualquier sanción.

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 70: OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA VIALITEC S.A.S

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Entregar al trabajador elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales y adecuar las instalaciones y obras donde se prestan los servicios en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; a este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de traslados (venida y regreso al sitio de residencia), si para su servicio lo hizo cambiar de residencia salvo, si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse

en otro lugar el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandará a su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entiende comprendido los de los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de diez y ocho (18) años que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que, si acude a un preaviso, este expire durante las licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas, En el evento de que exista la contratación con un menor de edad.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo mensual legal vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador (Artículo 7o, ley 11 de 1984).
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
16. Afiliar a sus trabajadores al compendio de la seguridad social (Salud, Pensión y Riesgos Profesionales)

ARTÍCULO 71: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR DE LA EMPRESA VIALITEC S.A.S

1. Presentar estrictamente dentro de los términos previstos por la empresa a través de sus representantes (jefes inmediatos), los respectivos informes que sean solicitados, evitando retrasos.
2. Dar inmediatamente aviso a su jefe inmediato o a su representante en el evento de sufrir un incidente o accidente de trabajo.
3. Asistir y participar activamente en cursos, charlas, conferencias, reuniones, programados por la empresa u ordenados por ésta.
4. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones y normas de seguridad establecidas, las máquinas, equipos, herramientas, insumos, y demás elementos de trabajo, para evitar, accidentes, su pérdida o deterioro.
5. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
6. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
7. Registrar en el área de Gestión Humana su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
8. Informar de manera inmediata y presentar los correspondientes soportes o pruebas al área de Gestión Humana, relacionadas con las ausencias que se generen por conceptos de: Incapacidades de Enfermedad General, Accidente Laboral y las Licencias de Paternidad y Luto.
9. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y políticas organizacionales y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
10. No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a la Empresa **VIALITEC S.A.S** o que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

11. Custodiar, conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, la dotación, los instrumentos, equipos, herramientas y demás útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa del empleador o sus representantes.
12. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
13. Comunicar oportunamente a la Empresa **VIALITEC S.A.S** las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
14. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los activos de la Empresa **VIALITEC S.A.S**
15. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa.
16. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales establecidas en la empresa según el sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), así como cumplir las recomendaciones que formule el comité de paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) de Empresa **VIALITEC S.A.S** o las de la empresa clientes.
17. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la Empresa **VIALITEC S.A.S** únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
18. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la Empresa **VIALITEC S.A.S**
19. Presentar en forma oportuna los respectivos informes y/o la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o acomodadas.
20. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar eventualmente de las instalaciones de la Empresa **VIALITEC S.A.S** equipos, herramientas de trabajo, insumos, material residual, documentos o elementos que pertenezcan a la empresa, a sus clientes o a terceros, que se le hayan confiado o entregado a cualquier título.
21. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la Empresa **VIALITEC S.A.S** sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
22. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de labores o funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
23. No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Empresa **VIALITEC S.A.S** a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.
24. El personal operativo deberá estar en su puesto de trabajo al momento de iniciar su respectivo turno, con la dotación requerida para su labor y la utilización adecuada de los elementos de protección personal, y permanecer en él hasta su terminación, salvo los tiempos dispuestos por la empresa para los descansos o por previa autorización del jefe inmediato.

25. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el patrono con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con éstos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del Sida, Abreugrafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T). Los exámenes médicos ordenados por el empleador serán subsidiados por éste en su totalidad.
26. Acatar y cumplir las directrices que la empresa establezca a través de circulares internas u otro medio de comunicación debidamente comunicadas.
27. Reportar por escrito (auto reporte) al supervisor de planta u obra o a quien este ejerciendo este rol, según sea el caso, al COPASST o al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, las condiciones de trabajo inseguras o comportamientos inseguros que puedan desencadenar accidentes de trabajo o daños a las maquinas o equipos de la empresa.
28. Asistir puntualmente y participar en las actividades de capacitación y entrenamiento brindadas por la empresa para realizar el trabajo en condiciones seguras, saludables y evitar enfermedades o accidentes laborales.
29. Dar información a la empresa y durante la realización de las evaluaciones médicas, de manera clara, completa y verdadera sobre el estado de salud.
30. Auto cuidarse, acatando cada una de las recomendaciones médicas dadas por el médico tratante y cumpliendo los estándares de Seguridad establecidos por la empresa o sus clientes.
31. Cuidar las herramientas, equipos y demás útiles de trabajo y elementos de protección personal, por tanto, la empresa no asumirá responsabilidad en los casos de pérdida de las mismas, siendo el trabajador el único responsable de su custodia y preservación.

CAPITULO XVI PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 72: SE PROHÍBE A LA EMPRESA VIALITEC S.A.S

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa **VIALITEC S.A.S**
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por un motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la Empresa, si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa **VIALITEC S.A.S** Así mismo, cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 73: SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIALITEC S.A.S

1. Se prohíbe hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta.

2. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.

3. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa, sin previa autorización de la misma.

4. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.

5. Limpiar, engrasar, o reparar máquinas o equipos que se encuentren en movimiento, o que no le fueron asignados.

6. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la empresa.

7. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, excepto en las áreas específicamente designadas para ello.

8. Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la empresa.

9. Negarse a mostrar o entregar el carnet o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.

10. Mantener el sitio de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.

11. Presentarse al trabajo desaseado, sucio o en condiciones no higiénicas.

12. No utilizar los elementos de protección personal o de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.

13. Consumir alimentos en el sitio de trabajo.

14. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.

15. Sustraer o ayudar a sustraer de la fábrica, taller o establecimiento útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, material residual, herramientas o equipos de trabajo, estudios, conceptos, e información reservada o privilegiada, soportes o aplicaciones, sin previo permiso escrito otorgado por el responsable de la Empresa **VIALITEC S.A.S**, según cada caso.

16. Presentarse al trabajo en estado de guayabo, embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los lugares de trabajo o conducir vehículos de la Empresa **VIALITEC S.A.S** en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes.

En caso de que la Empresa **VIALITEC S.A.S** considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle suspender sus labores y solicitar que el trabajador se someta a prueba indiciaria y/o a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de la Empresa **VIALITEC S.A.S** cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Empresa **VIALITEC S.A.S**

17. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.

18. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa **VIALITEC S.A.S**; excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

19. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

20. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa **VIALITEC S.A.S** en objetivos distintos del trabajo contratado.
21. Servir de fiador o deudor a un compañero de trabajo para solicitar préstamos en entidades financieras a beneficio propio.
22. Manchar y/o hacer inscripciones en paredes, escaleras, techos, puertas, etc., de las instalaciones propias de la empresa, o de Terceros en las que se estén ejecutando las labores. Es obligación de los trabajadores colaborar en la conservación e higiene del lugar de trabajo.
23. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
24. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la empresa.
25. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la empresa.
26. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.
27. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la empresa para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
28. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la empresa, o incitar a que no reciban sus servicios.
29. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la empresa o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labores por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
30. Retirar información digital o virtual de la empresa, sin autorización escrita del jefe inmediato.
31. Introducir en los computadores de la empresa, medios magnéticos o información ajena a la empresa que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
32. Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.
33. Utilizar durante la jornada laboral el teléfono celular, IPod, MP3, manos libres o equipos similares (aplica para el personal operativo, exceptuando el personal que, por las actividades propias de su labor, así lo requiera).
34. Utilizar los teléfonos fijos o celulares de la empresa y/o los personales, en asuntos de carácter estrictamente personal, excediendo de un tiempo prudencia.
35. Se prohíbe la utilización del teléfono celular en la jornada laboral para labores diferentes a las propias de su labor o con ocasión de ellas.

PARÁGRAFO 1: La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera FALTA GRAVE, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

CAPITULO XVII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES

ARTÍCULO 74: Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

CAPITULO XVIII DEL MENOR TRABAJADOR

ARTÍCULO 75: La empresa, acogiendo el mandato de la declaración a los derechos fundamentales del trabajo, no celebra contratos con menores de edad. Excepcionalmente podrán ingresar trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14); para estos casos excepcionales, la Empresa **VIALITEC S.A.S** se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicione:

ARTÍCULO 76: La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

PARÁGRAFO 1: Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 77: La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 78: El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 79: Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 80: Ninguna persona menor de diez y ocho años (18) años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince 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 la Protección Social o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo, para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTÍCULO 81: En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 82: Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Empresa de seguridad social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficiarios y de los derecho-habientes.

ARTÍCULO 83: En los lugares del territorio nacional donde las Empresas de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los Empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del Empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L. y A.F.P.

ARTÍCULO 84: Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTÍCULO 85: Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 86: La Empresa **VIALITEC S.A.S** establece la siguiente escala de faltas y sanciones disciplinarias. No se podrá imponer a los trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las expuestas en el siguiente cuadro de faltas y sanciones, o aceptados según pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. El retardo para iniciar la labor en su puesto de trabajo según el horario establecido, sin excusa suficiente.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
2. El retardo mayor a 15 minutos en la hora de inicio de su labor sin justa causa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
3. Abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, o sin que haya sido reemplazado por el compañero de turno siguiente al terminar la jornada, sin dar aviso oportuno al jefe inmediato.	Fin del contrato Con justa causa		
4. La inasistencia al trabajo durante la jornada sin justa causa, aunque no cause perjuicio de importancia a la empresa.	Fin del contrato Con justa causa		
5. Cambiar de turno sin autorización.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
6. Salir de las dependencias de la Empresa durante las horas de trabajo, o del lugar de trabajo sin previa autorización del jefe.	Fin del contrato Con justa causa		
7. La violación por parte del trabajador de las obligaciones, deberes y prohibiciones a que esté sometido por los reglamentos internos y/ directrices administrativas previamente informadas. NOTA: Según la gravedad y si ha sido calificada previamente como falta grave, podrá darse lugar aún por primera vez, a la terminación del contrato con justa causa.	Fin del contrato Con justa causa		
8. Practicar cualquier tipo de juegos dentro de las dependencias de la Empresa, durante la jornada laboral y que puedan alterar la	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
convivencia, el respeto con otros compañeros, la concentración o la seguridad en el trabajo.			
9. Desatender sin justa causa, las instrucciones dadas por el jefe inmediato.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
10. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores o compañeros de trabajo.	Fin del contrato Con justa causa		
11. Incumplir sin justa causa las instrucciones para llevar a cabo un proceso.	Fin del contrato Con justa causa		
12. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa en lugares prohibidos, aunque no cause daños y perjuicios al empleador	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
13. Dejar la labor encomendada y hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la Empresa, sin la debida autorización.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
14. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
15. Presentar faltantes o sobrantes en los inventarios de las herramientas asignadas, máquinas, material o insumos de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días y reembolso de la herramienta perdida ya sea física o monetaria, teniendo presente la depreciación de la misma y la previa autorización de empleado para tal efecto. En ningún caso las deducciones podrán superar los máximos legalmente permitidos.	Suspensión hasta por 7 días y reembolso de la herramienta pérdida ya sea física o monetaria, teniendo presente la depreciación de la misma y la previa autorización de empleado para tal efecto. En ningún caso las deducciones podrán superar los máximos legalmente permitidos.	Terminación del contrato de trabajo y reembolso de la herramienta pérdida ya sea física o monetaria, teniendo presente la depreciación de la misma y la previa autorización de empleado para tal efecto. En ningún caso las deducciones podrán superar los máximos legalmente permitidos.
16. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud	Terminación del contrato de trabajo con justa causa		
17. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa		
18. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con normas de Seguridad y Salud en el trabajo.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa		
19. No respetar la señalización o demarcación de seguridad de la empresa.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
20. Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento,	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
guayabo o algún tipo de efecto alucinógeno.			
21. Portar, incitar al consumo o vender drogas o cualquier sustancia psicoactiva en el trabajo.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
22. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la Empresa, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
23. Causar daños en máquinas, materias primas, productos en proceso o terminados o en elementos, bienes o documentos por descuido o negligencia sin que se corrija a tiempo. NOTA: Si es intencional, se considera falta grave por primera vez y dará lugar a terminación del contrato.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa		
24. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, generar rumores o chismes sobre la Empresa, sus trabajadores y sus productos o servicios.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
25. Incumplir las normas de higiene, seguridad y salud en el trabajo.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
26. No reportar en el mismo día la ocurrencia de incidentes o accidentes que le haya ocurridos con causa u ocasión del trabajo.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
27. No asistir a reuniones, y/o a las actividades de instrucción, capacitación y entrenamiento programas por la empresa, llegar tarde a ellas o participar con desinterés o de manera parcial.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
28. No cumplir o no hacer cumplir según el caso (trabajador o jefe inmediato), las recomendaciones o restricciones médicas laborales dadas por el médico tratante.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
29. Entrar a sitios prohibidos por la Empresa sin previa autorización.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
30. Dañar o hacer uso inadecuado o descuidado de las instalaciones, muebles y demás recursos de la empresa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
31. Consumir alimentos en las áreas de trabajo o en tiempos no autorizados.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
32. No portar debidamente los elementos de protección personal como: botas punteras, gafas, tapones auditivos, guantes, u otro que le haya sido asignado según sus funciones.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
33. Dejar máquinas y equipos de cómputo encendidos al terminar la jornada de trabajo o dejarlos sin el cubrimiento debido que la empresa destine para ello.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
34. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Empresa	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
35. No atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por la Empresa en memorandos, circulares o medios análogos.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
36. El no reporte inmediato e injustificado de los equipos o herramientas de trabajo extraviadas o defectuosas.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
37. Sacar de las dependencias, sin autorización escrita herramientas, insumos, sobrantes u objetos de la Empresa o de sus clientes.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
38. Faltar al respeto, agredir a su superior, compañeros de trabajo, o a los clientes de la empresa de manera física o verbal.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
39. Dormirse en horas de trabajo (incluyendo reuniones o actividades de capacitación o entrenamiento).	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días hábiles.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
40. Ocultar faltas cometidas contra la Empresa por algún trabajador.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
41. Presentar desfalcos en el fondo rotatorio de la caja menor.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
42. Pedir mercancía y/o insumos a un proveedor sin previa autorización escrita a nombre de la empresa para beneficio propio.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
43. No usar el uniforme en forma indicada, ordenada y limpia o usarlo en lugares diferentes a los asignados por la empresa.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
44. Cometer en el lugar de trabajo, aún en descanso o fuera del turno, actos contra la moral o las buenas costumbres o cometer delitos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos, compañeros de trabajo o clientes.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
45. No presentar los soportes de las incapacidades médicas para trabajar dentro de los dos (02) días siguientes. (Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas como válidas por la empresa.)	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
46. No presentar a su jefe inmediato o en su defecto la persona de recurso humano de la empresa dentro de los dos (02) días siguientes, la respectiva constancia para justificar los permisos o ausencias al trabajo.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
47. Poner en riesgo la información de la empresa utilizando la red de internet y/o usar el software dispuesto para la Empresa, en fines distintos a los propios del desempeño en su cargo o darles cualquier uso inmoral o contrario a las directrices administrativas para el uso del mismo.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
48. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
49. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios a terceros o a clientes de la Empresa, o desviar la clientela de la Empresa hacia competidores de esta.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
50. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la Empresa, obtenidas con o sin	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa.			
51. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne el jefe inmediato sin justa causa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
52. El incumplimiento a las circulares, políticas organizacionales y directrices de carácter informativo que establezca la empresa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
53. Permitir el ingreso de personas ajenas a la empresa para realizar ventas de mercancía, productos o insumos con fines de lucro personal.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
54. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, herramientas, equipos o elementos y valores que le hubieren sido confiados por la Empresa, sin previa autorización de su superior inmediato.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
55. Comercializar, canjear o regalar los uniformes, elementos de protección, herramientas, equipos de trabajo u otros elementos suministrados por la empresa al interior o fuera de la misma.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
56. Incitar a los empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
57. Presionar a la persona encargada por el empleador, para que efectúe cambios en el registro de ingreso y salida del turno o tiempo de descanso.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
58. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los productos y bienes de la empresa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
59. Retirarle las guardas de seguridad u otros dispositivos a las máquinas o equipos, lo que puede generar pérdida de las mismas o accidentes de trabajo.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
60. Utilizar información confidencial o que no esté autorizada por la Empresa en	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
beneficio propio o de terceros.			
61. Dar uso inadecuado a la información de la empresa, poniendo en riesgo su seguridad y confidencialidad	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
62. Mantener en su poder dentro de la empresa: armas, explosivos, licor o cualquier clase de sustancia psicoactiva prohibida por la ley.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
63. Trabajar sin la debida protección personal, o utilizarla de manera inadecuada, según las instrucciones dadas por la empresa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
64. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la Empresa la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
65. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes y entre los compañeros de trabajo.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
66. Agrupar personas para generar bullicio dentro de las instalaciones de la Empresa y que interfiera con el adecuado cumplimiento de las funciones y jornada laboral.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
67. Incumplir con las políticas internas y las responsabilidades descritas en la descripción y perfil del cargo	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
68. No entregar en la fecha estipulada los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por el jefe inmediato u otro proceso.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
69. No cumplir con el tiempo establecido para la realización de las tareas asignadas, generando recargos intencionales para pago de horas extras.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
70. Enfrentarse en disputa verbal con palabras soeces con un superior, aún por razones técnicas o de trabajo y negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
71. Hacer colectas, ventas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda con el personal de la empresa y/o en los lugares de trabajo.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
72. Presentar documentos falsos al momento de vincularse o en cualquier otro trámite.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
73. No asistir a las evaluaciones medicas programadas por la empresa, y/o suministrar información incompleta o no verdadera sobre su estado de salud durante estas evaluaciones.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
74. Negarse sin justa causa a practicarse las pruebas solicitadas por la empresa para verificar que en su labor se encuentra libre del efecto del alcohol o de cualquier sustancia psicoactiva.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
75. No utilizar el teléfono acorde a la labor desempeñada, o utilizar el teléfono celular en tiempos y lugares prohibidos por la empresa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
76. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en la dependencia de la empresa sin previa autorización, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
77. Realizar trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa sin la debida autorización.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
78. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa en lugares prohibidos.	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.
79. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, entorpecer el trabajo a otros o retirarse del lugar de trabajo sin previo permiso de u superior jerárquico.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
80. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de la empresa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
81. Incumplir o no aplicar los reglamentos o procedimientos de trabajo técnico (procedimientos de levantamientos topográficos,	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
nivelaciones etc.), administrativo (reportes diarios de trabajo, reporte de inasistencia etc.) o sst (permisos de trabajo en altura, ATS, permisos de trabajo en confinados etc.)			
82. Incumplir las metas básicas de producción sin justa causa en 3 ocasiones consecutivas o no consecutivas	Llamado de atención escrito	. Suspensión hasta por dos meses.	Terminación de contrato laboral con justa causa.

PARÁGRAFO 1: Los retardos sin justa causa facultan a la empresa para no permitir al trabajador su ingreso al trabajo.

PARÁGRAFO 2: El trabajador sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical.

PARÁGRAFO 3: De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, de la Corte Constitucional, a los trabajadores se les dio participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones.

PARÁGRAFO 4: Cuando el trabajador cometa una falta a las demás obligaciones contractuales o reglamentarias, o de las normas generales o especiales que se dicten por la empresa, la Empresa **VIALITEC S.A.S** podrá aplicar una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el presente cuadro de Faltas y Sanciones.

PARÁGRAFO 5: En los casos en los que un trabajador incurra en una falta al presente reglamento y cuya sanción no amerite la terminación del contrato, deberá asistir nuevamente a una reintegración. Igualmente se realizará una reintegración a todos los empleados por lo menos cada dos años, en el momento que se produzcan cambios en lo dictaminado en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 6: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del Artículo anterior.

CAPITULO XX PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 87: PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA: La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas para la aplicación de sanciones, está reservada a el ingeniero residente (jefe inmediato) de la empresa o a quien este designe.

ARTÍCULO 88: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a el ingeniero residente (jefe inmediato) de la empresa o a quien este designe, la respectiva comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la comunicación, se procederá a citar por escrito al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en audiencia de descargos para que controvierta las pruebas presentadas en su contra, y explique las razones por las cuales incumplió obligaciones, deberes y prohibiciones laborales. En la citación enviada al trabajador se deben describir los hechos que hacen que se cite a descargos y la enunciación de las normas o instrucciones previamente establecidas por la empresa y que el trabajador presuntamente incumplió. Igualmente, se le informa al trabajador el derecho que tiene de asistir a la audiencia de descargos acompañado por dos representantes del sindicato a que este pertenezca (si existiere), o de dos compañeros de trabajo cuando no sea un trabajador afiliado al sindicato, y todas las pruebas que tenga para justificar su falta.

Si entregada la citación el trabajador se negare a firmar su recibo, se dejará constancia expresa de esta situación con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán a ruego, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

Una vez escuchado el empleado en la presentación de descargos se debe realizar un acta. En el acta deben ir la fecha, el lugar, la hora de inicio y finalización de la citación, el nombre de los asistentes, la descripción de los hechos, los cargos que se le imputan al empleado, las manifestaciones o explicaciones del empleado, las preguntas y respuestas de los hechos, las aclaraciones o anotaciones del empleado y la firma de los asistentes.

PARÁGRAFO 1: Antes de aplicar una sanción disciplinaria la empresa debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca (si existiere), o a dos compañeros de trabajo cuando no sea un trabajador afiliado al sindicato (si el trabajador lo considera pertinente). En caso de que el trabajador no desee hacer uso de asistir a la audiencia en compañía de dos de sus compañeros de trabajo, se dejará expresa constancia de ello en el acta de descargos. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo este trámite.

ARTÍCULO 89: Escuchado el trabajador en descargos y levantada la respectiva acta, se procederá a imponer la respectiva sanción, si hay lugar, de conformidad con el presente reglamento y notificándole al trabajador por escrito los efectos de la misma.

CAPÍTULO XXI

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 90: El trabajador sancionado podrá dentro de los dos (2) días siguientes a la respectiva notificación de la sanción, presentar sus reclamos ante la Gerencia y éste deberá tomar la decisión final dentro de los tres (03) días siguientes a la presentación de la apelación, o dentro de un tiempo razonable, atendiendo la naturaleza del asunto. La decisión de ese superior se considera como definitiva.

ARTÍCULO 91: Queda claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse en los términos legales.

CAPÍTULO XXII PRESTACIONES ADICIONALES A LAS OBLIGATORIAS.

ARTÍCULO 92: En la empresa **VIALITEC S.A.S**, no existe el pago de prestaciones adicionales de las obligatoriamente establecidas. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXIII TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 93: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la Empresa **VIALITEC S.A.S** como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales las siguientes:

A. POR PARTE DEL PATRONO

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la Empresa **VIALITEC S.A.S** o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.

Se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a. La negativa del trabajador a someterse a los exámenes establecidos en el artículo 77 numeral 2.
- b. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento o en cualquier otra reglamentación interna previamente notificada y calificada expresamente como Falta Grave, y que no tengan sanción disciplinaria.
- c. Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015, el Empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

9. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

10. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrato.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO 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 esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XXIV MEDIDAS PARA PREVENIR Y CORREGIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 94: Entiéndase adaptada al presente reglamento interno de trabajo de la Empresa **VIALITEC S.A.S** toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta reiterada e intencional tendiente a generar cualquier tipo de hostigamiento, miedo, intimidación, terror o angustia, desmotivación e el trabajo o a inducir la renuncia.

ARTICULO 95: Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral.

PARÁGRAFO 1: Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el presente artículo, podrá solicitar la intervención del comité de convivencia Laboral de la empresa a fin de que a través de un procedimiento confidencial y conciliatorio se supere la situación de presunto acoso laboral.

ARTÍCULO 96: SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando.

2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 97: SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los trabajadores o empleados.

2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 98: Se presumirá que acoso laboral si se acredita la ocurrencia reiterada y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. 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.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. 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 **VIALITEC S.A.S**
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa **VIALITEC S.A.S** o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. 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.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente, un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

PARÁGRAFO 3. 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.

ARTÍCULO 99: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial.
3. 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.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa **VIALITEC S.A.S** cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.

8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO 1: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 100: FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa **VIALITEC S.A.S** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Empresarial y el buen ambiente en la Empresa y se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 101: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa **VIALITEC S.A.S** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la Empresa **VIALITEC S.A.S** los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.

1. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan cultura del respeto y buen trato.

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa **VIALITEC S.A.S** que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

2. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimare pertinente.

3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa **VIALITEC S.A.S** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 102: CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL). Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución concertadas de las conductas de acoso laboral, se conforma el Comité de convivencia laboral y se establece un procedimiento interno de naturaleza confidencial y conciliatoria, según lo señalado por las resoluciones 652 y 1356 de 2012, con el cual se pretende atender e intervenir preventivamente presuntas conductas de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1: El CCL estará conformado por un equipo compuesto por dos representantes designados por la empresa y dos representantes de los trabajadores escogidos por votación con sus respectivos suplentes, quienes tendrán como función fomentar la armonía y la sana convivencia entre los empleados, promover actividades para fortalecer el crecimiento en valores, evaluar y mediar los conflictos interpersonales que se presenten al interior de la empresa. Tiene como objetivo identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear las conductas que pudieran llegar a considerarse como acoso laboral.

PARÁGRAFO 2: Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar preferiblemente con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO 3: El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

PARÁGRAFO 4: El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 103: FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por los empleados 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 formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
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 diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución concertada y efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral cerrará el caso y lo deberá remitir a la alta dirección de la empresa, para que proceda a las acciones correctivas.
8. Presentar a la alta dirección de la empresa **VIALITEC S.A.S** 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.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al área de Gestión Humana y Seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
10. 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 empresa **VIALITEC S.A.S**

ARTÍCULO 104: PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El área de Gestión Humana o quien este designe, conocerá de la conducta que pueda tipificar acoso laboral previa remisión de la investigación que de la misma efectúe el Comité de Convivencia Laboral, bien sea porque las partes no llegaron a un acuerdo, porque incumplieron acuerdos, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias.

PARÁGRAFO 1: El área de Gestión Humana o quien este designe, dará inicio al siguiente procedimiento cuando el Comité de Convivencia Laboral remita un caso:

1. Cotejar las informaciones suministradas por el Comité de Convivencia Laboral, realizará una averiguación inicial de lo sucedido. Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción debido proceso, apelación y confidencialidad.
2. El área de Gestión Humana o quien este designe, procederá a citar a las partes para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar por escrito, dentro los dos (2) días siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

PARÁGRAFO 2: Si de la investigación adelantada sobre la presunta conducta de acoso laboral, El área de Gestión Humana o quien este designe, deduce la existencia de posibles partícipes de la misma, procederá a citarlos a la audiencia ya referida.

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

En la audiencia previamente señalada, la Subgerencia dará lectura a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral. A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que, si lo considera necesario, amplíe y/o aclare los hechos que motivaron la investigación. Posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien, si lo considera necesario, se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, El área de Gestión Humana o quien este designe, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la Audiencia, con fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El área de Gestión Humana o quien este designe invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la presunta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, El área de Gestión Humana o quien este designe, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo:

El área de Gestión Humana o quien este designe, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, El área de Gestión Humana o quien este designe, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un acuerdo que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por el área de Gestión Humana o quien este designe, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

Si del procedimiento adelantado por el área de Gestión Humana o quien este designe, esta considerare necesario adoptar medidas de tipo disciplinario así lo hará, y comunicará éstas al afectado(a) en la misma audiencia.

CAPITULO XXV OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 105: La empresa garantiza a sus trabajadores el derecho a la intimidad, según lo establecido en el artículo 15 de la constitución política, la Ley 1581 de 2012, y demás normatividad relacionada con el hábeas data, en lo que sea pertinente a la empresa **VIALITEC S.A.S** como empleadora, reconocido lo anterior, todo empleado reconoce y acepta que toda información contenida en documentos físicos, electrónicos, filmicos, fotográficos, correos institucionales y en general toda información relacionada con el objeto social de la empresa **VIALITEC S.A.S**, contenida en equipos de cómputo de su propiedad y suministrados a su personal para la ejecución de su trabajo, no son considerados como información o comunicación privada del empleado, sino información perteneciente a la empresa **VIALITEC S.A.S** y por tanto, los representantes de la empresa en cualquier momento podrán acceder a esta información y utilizarla según su necesidad, sin que esto constituya violación a la comunicación privada.

ARTÍCULO 106: La empresa **VIALITEC S.A.S** con el fin de procurar y preservar la seguridad de todos sus empleados, visitantes y clientes, tiene instaladas cámaras de seguridad en diferentes lugares de trabajo; igualmente podrá monitorear las diferentes llamadas telefónicas que se realicen a través de sus equipos o redes de telecomunicaciones. Lo anterior lo realiza la empresa dentro de los términos legales garantizando el derecho a la intimidad personal y familiar de los empleados.

PARÁGRAFO 1: Si algún trabajador considera que su derecho a la intimidad está siendo vulnerado, deberá manifestarlo por escrito a la representante legal de la empresa, quien estudiará cada caso de manera particular, y realizará los ajustes a que haya lugar.

CAPITULO XXVI PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 107: Una vez cumplida la obligación del artículo 17 de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, la Empresa **VIALITEC S.A.S** debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTICULO 108: Este reglamento empezará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

ARTÍCULO 109: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la Empresa **VIALITEC S.A.S**

ARTÍCULO 110: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

FIRMA:



NOMBRE: PAOLA DAVID CASTRILLÓN

CARGO: REPRESENTANTE LEGAL

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/04/2021

**DIVULGAR EN: GRUPOS DE WHATSAPP – CARTELERAS DE LA
EMPRESA Y CAPACITACIÓN INTERNA**