REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.**, con domicilio principal en la ciudad de Medellín. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la compañía como sus trabajadores, haciendo parte integrante de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre ambos, salvo estipulaciones expresas en contrario, que sean más favorables al empleado. Los trabajadores de las empresas que, en calidad de contratistas o contratantes, celebren acuerdos con ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., se regirán por el reglamento interno de su empleador y no por el contenido en este documento.

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. REQUISITOS. Quien aspire a desempeñar un cargo en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., deberá:

1. Enviar hoja de vida, previa convocatoria, indicando los datos personales, estudios realizados y experiencia laboral.
2. Presentarse a la entrevista personal.
3. Realizar un examen práctico si así lo requiere ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
4. En el caso de los hombres, afirmar con veracidad si tiene o no definida su situación militar.

Si el aspirante es admitido, deberá aportar lo siguiente:

1. Aportar dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso, ampliadas al ciento cincuenta por ciento (150%).
2. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, deberá aportar 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, del defensor de familia.
3. De ser el caso, aportar dos (2) fotocopias del documento de identidad de su cónyuge o compañero(a) permanente, y/o de sus hijos.
4. De ser el caso, aportar una (1) copia de la partida de matrónimo o declaración extra juicio de convivencia económica.
5. Aportar una (1) fotocopia del documento que acredite el grado de preparación y profesionalismo. Cuando el aspirante no haya culminado sus estudios, se acepta el certificado del respectivo plantel educativo.
6. Aportar un (1) certificado expedido por el último empleador con quien haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

7. Aportar un (1) certificado de las autoridades de tránsito sobre los antecedentes como conductor, si el cargo al que aspira implica conducir vehículos.
8. Aportar una (1) copia de la licencia de conducción vigente, si el cargo al que aspira implica conducir vehículos.
9. Realizarse las evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso, de acuerdo con los requerimientos de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., las cuales serán sufragados por esta.

PARÁGRAFO 1. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá exigir a los aspirantes, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitirlo o rechazarlo, pero no podrá, bajo ninguna circunstancia, exigir la presentación de la libreta militar, la práctica del examen para la detección del VIH- SIDA, la prueba de embarazo ni la Abreugrafía pulmonar.

CAPÍTULO II
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. FINALIDAD. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., una vez admitido y contratado el trabajador, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de aquella, las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 3. FORMA. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 4. DURACIÓN. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado, sin que pueda exceder de dos (2) meses. En cualquier otro caso, el periodo de prueba no podrá ser superior a dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1. Cuando el periodo de prueba se pacte por un lapso menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo las veces que lo consideren, hasta alcanzar dichos límites.

PARÁGRAFO 2. Cuando entre ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente y sin previo aviso. Si expirare el período de prueba y el trabajador continuare prestando sus servicios laborales a ESTRUCTURAS Y

PAVIMENTOS S.A.S., con consentimiento expreso o tácito, dichos servicios se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo, desde el inicio del período de prueba.

PARÁGRAFO 1. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., 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 T-978 de 2004, Corte Constitucional).

PARÁGRAFO 2. Si el contrato de trabajo se da por terminado durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a la compensación en dinero de sus vacaciones, proporcional al tiempo laborado, así como al pago de cesantías y prima de servicios.

ARTÍCULO 6. RÉGIMEN PRESTACIONAL. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales.

ARTÍCULO 7. SEGURIDAD SOCIAL. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. deberá afiliar a todos sus empleados al Sistema de Seguridad Social Integral, desde el primer día del periodo de prueba.

CAPÍTULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

ARTÍCULO 9. RÉGIMEN PRESTACIONAL. Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en los días domingos y los demás días en que sea legalmente obligatorio, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías y de prima de servicios, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (Sentencias C-823 y C-825 de 2006, Corte Constitucional).

ARTÍCULO 10. VACACIONES. Los trabajadores accidentales o transitorios tienen derecho a las vacaciones compensadas en dinero, proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 11. SEGURIDAD SOCIAL. Los trabajadores accidentales o transitorios deben ser afiliados, al Sistema de Seguridad Social Integral, sin importar el tiempo que vayan a estar vinculados laboralmente.

CAPÍTULO IV
CONTRATOS POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA

ARTÍCULO 12. DURACIÓN. En este contrato la duración está señalada por el tiempo en el que se desarrolle la obra o labor encomendada. No tiene límites temporales, ni mínimos ni máximos, establecidos en la ley.

ARTÍCULO 13. PREAVISO DE TERMINACIÓN. No se requiere dar un preaviso para la terminación del contrato.

ARTÍCULO 14. RÉGIMEN PRESTACIONAL. Los trabajadores en esta clase de contratos, tienen derecho a todas las prestaciones legales que se causen durante el tiempo de vinculación laboral.

ARTÍCULO 15. VACACIONES. Los trabajadores en esta clase de contratos, tienen derecho a vacaciones, bien sean disfrutadas o compensadas, según el tiempo de servicio en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

ARTÍCULO 16. SEGURIDAD SOCIAL. Los trabajadores en esta clase de contratos, deben ser afiliados, al Sistema de Seguridad Social Integral, sin importar el tiempo que vayan a estar vinculados laboralmente.

CAPÍTULO V
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 17. DEFINICIÓN. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación, mediante la cual una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa, requerida en el oficio, actividad u ocupación, dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje.

ARTÍCULO 18. CAPACIDAD. Tienen capacidad para celebrar contrato de aprendizaje todas las personas mayores de catorce (14) años que hayan terminado sus estudios primarios o demuestren conocimientos equivalentes a ellos, esto es, que sepan leer y escribir.

ARTÍCULO 19. FORMALIDADES DEL CONTRATO. El contrato de aprendizaje tiene que celebrarse por escrito y contener los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa patrocinadora y de la entidad de formación, ambas identificadas por el NIT., representante legal y su número de documento de identificación.
2. Nombre y apellido del aprendiz, fecha de nacimiento y documento de identidad.
3. Estudios o clase de capacitación académica que recibirá el aprendiz.
4. Oficio, actividad u ocupación objeto del contrato, así como el programa y su duración.
5. Duración del contrato, tanto para la fase lectiva como la práctica.
6. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
7. Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
8. Obligación para el patrocinador de afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, en la etapa práctica, y al Sistema de Seguridad Social en Salud, en las etapas lectiva y práctica.
9. Derechos y obligaciones del patrocinador y del aprendiz.
10. Causales de terminación del contrato.
11. Fecha de suscripción del contrato.
12. Firma de las partes contratantes.

ARTÍCULO 20. APOYO DE SOSTENIMIENTO. Por parte de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. se deberá al aprendiz el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

PARÁGRAFO. El apoyo de sostenimiento, en ningún caso, podrá ser regulado por convenios, pactos colectivos o fallos arbitrales, producto de una negociación colectiva.

ARTÍCULO 21. MONTO DEL APOYO DE SOSTENIMIENTO. Durante la fase lectiva, debe ser, como mínimo, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Durante la fase práctica, el apoyo de sostenimiento será equivalente al setenta y cinco (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO 1. Cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), el apoyo de sostenimiento durante la etapa práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO 2. Cuando se trate de estudiantes universitarios, el apoyo de sostenimiento, tanto en la etapa lectiva como en la práctica, será equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 22. SEGURIDAD SOCIAL. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. está en la obligación de afiliar al aprendiz, durante la fase lectiva, al Sistema de Seguridad Social en Salud, y en la fase práctica, al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales. En ambas fases, la afiliación se deberá hacer como si el aprendiz fuese un trabajador independiente y la cotización debe ser pagada en su totalidad por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

ARTÍCULO 23. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. El aprendiz tiene las siguientes obligaciones:

1. Asistir puntualmente al lugar asignado por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. para desarrollar la fase en que se encuentre (lectiva o práctica), dentro de los horarios que sean pertinentes.
2. Respetar y acatar las normas internas, tanto de la institución que le está impartiendo la formación académica durante la fase lectiva, como de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. durante la fase práctica.
3. Realizar con empeño, seriedad y responsabilidad todas las actividades propias de las etapas lectiva y práctica.
4. No realizar actividades diferentes a las propias de las etapas lectivas y práctica, ni aquellas que pongan en riesgo a las personas, los bienes o los asuntos de carácter reservado de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
5. No presentarse a la institución de formación ni a las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas o enervantes, ni consumir licor o dichas sustancias en estos lugares.
6. Cumplir las demás obligaciones propias que se desprendan de la ejecución del contrato de aprendizaje y las que en general disponga la ley.

ARTÍCULO 24. OBLIGACIONES DE ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., como empresa patrocinadora, tiene las siguientes obligaciones:

1. Suministrar los medios para que el aprendiz adquiera la formación profesional, metódica y completa, requerida en el oficio, actividad u ocupación, dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propio del giro ordinario de las actividades de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
2. Afiliar al aprendiz, durante la fase lectiva, al Sistema de Seguridad Social en Salud, y en la fase práctica, al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
3. Prestar los primeros auxilios al aprendiz, en caso de requerirlos cuando se encuentre en sus instalaciones.
4. Efectuar la distribución adecuada de las fases lectiva y práctica.
5. Atender los requerimientos que le haga la institución donde el aprendiz esté recibiendo su formación académica y brindar la información necesaria para el correcto desarrollo del contrato de aprendizaje, a través de las certificaciones e informes requeridos.
6. Suministrar al aprendiz todos los elementos que sean necesarios para desarrollar a cabalidad y con seguridad, la etapa práctica.

ARTÍCULO 25. DURACIÓN. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva como la práctica, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

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

PARÁGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y la entidad de formación pueden determinar la duración de la etapa práctica, al igual que su alternancia con la fase lectiva, de acuerdo con las necesidades de formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. En cualquier caso, el contrato de aprendizaje no podrá ser superior a dos (2) años.

CAPÍTULO VI
JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO Y PERÍODOS DE DESCANSO

ARTÍCULO 26. JORNADA ORDINARIA. La jornada de trabajo para cada área de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., es la que a continuación se expone:

PERSONAL ADMINISTRATIVO OFICINA – SEDE PRINCIPAL	
LUNES A VIERNES	**RECESO**
8:00 a.m. a 5:00 p.m.	9:00 a.m. a 9:15 a.m. desayuno 1:00 p.m. a 2:00 p.m. almuerzo
PERSONAL OPERATIVO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE OBRA	
LUNES A VIERNES	**RECESO**
7:00 a.m. a 5:00 p.m.	12:00 p.m. a 1:00 p.m.
SABADO	**RECESO**
7:00 a.m. a 9:00 a.m.	0:00

PARÁGRAFO. En virtud de la Ley 2101 de 2021 ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., implementara la disminución de la jornada laboral ordinaria de manera gradual, de la siguiente manera:

- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 27. DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. Cuando ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 28. JORNADA ESPECIAL. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y sus trabajadores han acordado que previa notificación por parte de aquella, se pueda operar por turnos de trabajo sucesivos, que permitan a la empresa o a secciones de la misma, laborar 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.

PARÁGRAFO 1. 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 (1) día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 2. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 29. EXCLUSIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, tales como gerentes, sub-gerentes, directores y en general, los que ejerzan funciones tendientes a representar al empleador, al tener personal bajo su mando y subordinación, debiendo trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda la jornada máxima legal, constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

PARÁGRAFO. A estas mismas disposiciones quedan sometidos aquellos trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes, y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo.

ARTÍCULO 30. ALTERACIÓN DE HORARIO EN CASOS ESPECIALES. El número de horas de trabajo señalado en este capítulo, podrá ser elevado por orden de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., sin permiso de autoridad, en caso de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza o accidente, siempre y cuando sean indispensables trabajos

de urgencia que deban efectuarse en máquinas de dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbaciones graves.

PARÁGRAFO. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 31. CAMBIO DE HORARIO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá cambiar los horarios señalados en el presente reglamento, a todos sus empleados o a una parte de ellos, cuando administrativamente lo considere conveniente, ciñéndose siempre a las disposiciones legales de la jornada máxima de trabajo. En tal evento, la decisión se comunicará por escrito a los trabajadores implicados, con la debida antelación.

ARTÍCULO 32. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA. Para efecto de permitir a los trabajadores el descanso en el día sábado, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá ampliar la jornada ordinaria en dos (2) horas diarias, hasta compensar el número de horas semanales que cada trabajador está obligado a prestar, sin que este aumento constituya trabajo suplementario ni implique sobre-remuneración alguna.

ARTÍCULO 33. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Entre ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y sus trabajadores se puede acordar distribuir que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, máximo en seis (6) días, con descanso cualquier día de la semana. Esta distribución puede ser de mínimo cuatro (4) continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias.

PARÁGRAFO. La distribución de esta jornada debe hacerse en el horario comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las nueve de la noche (9:00 p.m.).

ARTÍCULO 34. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana.

PARÁGRAFO PRIMERO. La referencia a 48 horas semanales deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, como jornada laboral de 42 horas a la

semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3o. de la misma ley (Art. 5).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 35. SUSPENSIÓN POR FIESTA. Cuando por motivo de fiesta, no contemplada en el la Ley 51 de 1983, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. suspenda el trabajo, estará obligada a pagar el salario de ese día, como si hubiere sido trabajado, salvo si hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Dicha remuneración se hará sin que se entienda como trabajo suplementario.

CAPÍTULO VII
TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 36. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis de la mañana (6.00 a.m.) y las nueve de la noche (9:00 p.m.), y trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (9:00 p.m.) y las seis de la mañana (6.00 a.m.).

PARÁGRAFO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno para los empleados menores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 37. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede la jornada ordinaria, bien sea la máxima legal u otra que se haya acordado entre ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y sus empleados. En cualquier caso, las horas extras no podrán exceder de dos (2) diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 1. Queda absolutamente prohibido el trabajo suplementario o de horas extras, para los empleados menores de dieciocho (18) años.

PARÁGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo se amplíe a diez (10) horas diarias, por acuerdo entre ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y sus empleados, no se podrá laborar horas extras en el mismo día.

ARTÍCULO 38. AUTORIZACIÓN EXTERNA PARA TRABAJO SUPLEMENTARIO. Para la exigencia a los trabajadores de horas extras o trabajo suplementario, se requiere autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 39. AUTORIZACIÓN INTERNA PARA TRABAJO SUPLEMENTARIO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras a sus trabajadores, sin que previa y expresamente se los haya autorizado.

ARTÍCULO 40. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. El trabajo nocturno y suplementario, se remunerará así:

1. 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, prevista en el Literal C) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro.

ARTÍCULO 41. MOMENTO DE REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO. El pago del respectivo recargo por trabajo nocturno y por el suplementario o de horas extras, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

CAPÍTULO VIII
TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 42. DEFINICIÓN. En virtud del Decreto 2352 de 1965, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS 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 1º del Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 43. **RECARGO.** 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 44. SALARIO. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 45. LIMITACIÓN. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en la compañía. Si lo hiciere, deberá pagarles el recargo establecido en el Numeral 1º del Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 46. DURACIÓN. Los contratos de trabajo o pactos sindicales que ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 47. INEFICACIA DEL CONTRATO. Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador contratado para un turno especial, se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

RTÍCULO 48. OBLIGACIÓN DE ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. Si ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. desea hacer uso de los turnos especiales de trabajo nocturno, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

CAPÍTULO IX
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 49. DÍAS DE DESCANSO REMUNERADOS. Serán de descanso obligatorio remunerado, los días dominicales y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, a saber: 01 de enero, 06 de enero, 19 de marzo, 01 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 07 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 11 de noviembre, 08 de diciembre y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO 1. El descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente.

PARÁGRAFO 2. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes siguiente.

PARÁGRAFO 3. Los descansos a que se refiere este artículo tendrán una duración de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 50. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO DOMINICAL. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. debe remunerar el descanso dominical con el salario de un (1) día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días

laborales de la semana, no falten al trabajo, salvo si lo hacen con justa causa o por culpa o disposición de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

PARGRAFO 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 la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 3. 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 51. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS. Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTÍCULO 52. TRABAJO DOMINICAL OCASIONAL. Se entenderá por trabajo dominical ocasional, cuando el trabajador labora hasta dos (2) días dominicales durante el mes calendario.

ARTÍCULO 53. TRABAJO DOMINICAL HABITUAL. Se entenderá por trabajo dominical habitual, cuando el trabajador labora tres (3) o más días dominicales durante el mes calendario.

ARTÍCULO 54. REMUNERACIÓN EN TRABAJO DOMINICAL O FESTIVO. El trabajo en día dominical o festivo, se remunerará 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 empleado por los días laborados en la semana.

PARÁGRAFO. Si con el trabajo en día dominical coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, al recargo establecido en el presente artículo.

ARTÍCULO 55. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore excepcionalmente en dominicales, tiene derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado, o a la retribución en dinero por el día laborado, a su elección. Cuando el

trabajador labore habitualmente en dominicales, tiene derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado y a la retribución en dinero por el día laborado. Lo anterior, sin perjuicio del reconocimiento del recargo del setenta y cinco por ciento (75%) al cual siempre tiene derecho el trabajador que labore en dominicales.

PARÁGRAFO. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el trabajador sólo tendrá derecho a un (1) descanso compensatorio remunerado, cuando labore en día dominical.

ARTÍCULO 56. FORMAS DE CONCEDER EL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio a que se refiere el artículo anterior, podrá darlo ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal o por turnos.
2. Desde el mediodía (12:00 m.) o las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el mediodía (12:00 m.) o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 57. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día dominical, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación mínima de doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO X
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 58. DISFRUTE DE VACACIONES. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO. Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entiende por días hábiles, los días laborales del trabajador que entrará a disfrutar las vacaciones.

ARTÍCULO 59. COMPENSACIÓN DE VACACIONES. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud de este último, que se pague en dinero hasta la mitad (1/2) de sus vacaciones. Asimismo, cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación en dinero procederá proporcionalmente por el tiempo laborado.

ARTÍCULO 60. BASE DE LIQUIDACIÓN. Tratándose de liquidación de vacaciones, bien sean disfrutadas o compensadas en dinero, la base será el salario que el trabajador devenga en el momento.

PARÁGRAFO 1. Solo se excluirá para la liquidación de las vacaciones disfrutadas, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, del trabajo nocturno y/o del suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 2. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 61. ÉPOCA DE VACACIONES. La época de vacaciones debe ser señalada por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., a más tardar dentro del año siguiente, y estas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

PARÁGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que se le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 62. ACUMULACIÓN DE VACACIONES. El trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO. La acumulación de las vacaciones puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 63. VACACIONES ANTICIPADAS. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. puede conceder al trabajador que aún no completa un (1) año de servicio, el disfrute anticipado y remunerado de sus vacaciones, en cuyo caso no podrá solicitársele la devolución del dinero liquidado, si la relación laboral culmina antes de cumplirse el año de servicio.

ARTÍCULO 64. VACACIONES COLECTIVAS. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones colectivas, y si así se hiciese, para los empleados que en tal época no lleven un (1) año cumplido de servicio, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicio.

ARTÍCULO 65. REEMPLAZO EN VACACIONES. El trabajador de manejo que hiciese uso de sus vacaciones, puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y con previa aquiescencia de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la solidaridad del trabajador que se ausenta en sus vacaciones.

ARTÍCULO 66. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 67. REGISTRO DE VACACIONES. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que disfrutan sus vacaciones y la remuneración de las mismas.

CAPÍTULO XI
PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 68. CONCESIÓN DE PERMISOS. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica, para concurrir al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la empresa y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.

PARÁGRAFO. Se entiende por calamidad domestica todo acontecimiento que afecta negativamente el entorno del trabajador.

ARTÍCULO 69. CONDICIONES PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS. La concesión de los permisos enunciados en el artículo anterior, estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, y deberá acreditarse a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos o notorios. En este caso, la licencia tendrá una duración de un (1) día remunerado, prorrogable hasta por un término prudencial, a juicio de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., y de acuerdo con las circunstancias propias de cada hecho.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) de los trabajadores, de tal manera que no se afecte el funcionamiento de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. En este caso el permiso podrá ser hasta por cuatro (4) horas.
3. En los demás casos (sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO. Salvo cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente; del ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; para asistir al entierro de sus compañeros; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; de licencia facultativa remunerada o de la licencia por luto; el tiempo empleado por el trabajador en los permisos y licencias indicados podrá descontársele 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 ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S..

ARTÍCULO 70. PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS. Para el otorgamiento de estos permisos, los trabajadores deben sujetarse al siguiente procedimiento:

1. Presentar una solicitud escrita, indicando la razón correspondiente, lo cual debe hacerse con la antelación establecida en el artículo anterior.
2. Obtener la concesión escrita del permiso, la cual deberá presentarse para justificar la salida del sitio de trabajo y la no presentación al mismo.

PARÁGRAFO. En caso de que se presente una situación de urgencia médica, el trabajador está obligado, en la medida que las circunstancias se lo permitan, a informar por vía telefónica su inasistencia a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., pues de no hacerlo se podrá estimar que se trataba de una cita médica que tenía que haberse solicitado en las condiciones anteriormente expuestas.

ARTÍCULO 71. LICENCIAS NO OBLIGATORIAS Y NO REMUNERADAS. Las licencias no obligatorias son los permisos que concede ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. a sus empleados y que no están estipulados en la ley como de forzoso otorgamiento, por tal razón es una decisión discrecional de la empresa, conferir o no dichas licencias, así como el hecho de establecer por cuánto tiempo se concederán.

ARTÍCULO 72. PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE LICENCIAS NO OBLIGATORIAS Y NO REMUNERADAS. Para el otorgamiento de estas licencias, los empleados deben sujetarse al siguiente procedimiento:

1. Presentar una solicitud escrita, con un (1) día hábil de antelación, donde plasme los fundamentos de su requerimiento y el tiempo de duración del permiso.
2. Luego de realizar un análisis detallado, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. le notificará por escrito al empleado, si concede o no la licencia, y en caso de ser así, bajo que parámetros se otorga el permiso.

ARTÍCULO 73. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. Si ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. le concede al empleado una licencia no obligatoria y no remunerada, se configura una suspensión del contrato de trabajo y sus efectos son los siguientes:

1. El empleado no tiene la obligación de prestar sus servicios y ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no debe pagar el salario.
2. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., durante el tiempo que dure la licencia, tiene la obligación de continuar con el pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud con base en el último salario reportado antes de la suspensión del contrato de trabajo.
3. No se deben realizar aportes al sistema de seguridad social en pensiones y riesgos laborales.
4. El tiempo que dure la licencia no remunerada, no se debe tener en cuenta para el reconocimiento y pago de las vacaciones y del auxilio de cesantía.

ARTÍCULO 74. FALTA DISCIPLINARIA. Si al vencimiento de un permiso o licencia, el trabajador no regresara a sus labores, se entenderá como una falta al sitio de trabajo, la cual será sancionada de acuerdo al presente reglamento.

CAPÍTULO XII
LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 75. LICENCIA DE MATERNIDAD. La trabajadora de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. que haga uso del descanso remunerado en la época del parto, tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley.

ARTÍCULO 76. REQUISITOS PARA LA LICENCIA DE MATERNIDAD. Se consagra como exigencia para la trabajadora que vaya a entrar a gozar de la licencia de maternidad, presentar a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. un certificado médico en el cual conste: (i) el estado de embarazo de la trabajadora; (ii) la indicación del día probable del parto, y (iii) la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

ARTÍCULO 77. LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón

médica la futura madre requiere una (1) semana adicional previa al parto, podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

ARTÍCULO 78. LICENCIA DE MATERNIDAD POSPARTO. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 79. EXTENSIÓN DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD. Todas las provisiones y garantías establecidas en la ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia judicial después del nacimiento.

PARÁGRAFO. Cuando la licencia se extienda al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedido a la madre.

ARTÍCULO 80. NIÑOS PREMATUROS. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley.

ARTÍCULO 81. PARTO MÚLTIPLE. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

ARTÍCULO 82. LICENCIA DE PATERNIDAD. El trabajador de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. que tenga hijos nacidos de su cónyuge o compañera permanente, tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

PARÁGRAFO 1. En el caso de los niños prematuros y adoptivos, también es procedente la licencia remunerada de paternidad, en los términos indicados anteriormente.

PARÁGRAFO 2. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. descontará estos días de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 83. PRUEBA PARA LICENCIA DE PATERNIDAD. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S., a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

ARTÍCULO 84. REMUNERACIÓN DE LICENCIA DE PATERNIDAD. La licencia remunerada de paternidad la paga la E.P.S., con el cien por ciento (100%) del Ingreso Base de Cotización, para lo cual se requiere haber cotizado, como mínimo, por el periodo de gestación, el cual, por lo general, es de treinta y seis (36) semanas.

ARTÍCULO 85. AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas, de acuerdo a la tasa publicada cada año.

ARTÍCULO 86. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las siguientes condiciones. (i) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre. (ii) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura. (iii) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico. (iv) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 87. REQUISITOS PARA LA LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. La licencia parental compartida en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia y en caso de haberse solicitado, los beneficiarios deberán presentar a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. : (i) el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor, (ii) un documento firmado por ambos partes explicando la distribución acordada, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor, (iii) Certificado del médico tratante donde autoriza por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido, (iv) un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
e) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

PARÁGRAFO. Se aplicarán las excepciones de ley para hacer uso de este beneficio.

ARTÍCULO 88. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, previa probación de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

ARTÍCULO 89. CONDICIONES DE LA LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida observando las condiciones establecidas para ello.

PARÁGRAFO: Los beneficiarios de la licencia parental flexible de tiempo parcial deberán aportar a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. el Registro Civil de Nacimiento, a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor y se deberá suscribir un documento de mutuo acuerdo entre ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y el trabajador, el cual deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: (i) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento, (ii) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y, (iii) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.

CAPÍTULO XIII
LICENCIA POR LUTO

ARTÍCULO 90. DEFINICIÓN. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. concederá a sus trabajadores una licencia remunerada por luto, de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, en caso de fallecimiento de sus cónyuges, compañeros o compañeras permanentes o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

PARÁGRAFO. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este artículo.

ARTÍCULO 91. PRUEBA. Para que la licencia por luto sea remunerada, el trabajador deberá demostrar ante ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. el hecho de la muerte, mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CAPÍTULO XIV
REMUNERACIÓN SALARIAL

ARTÍCULO 92. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. puede convenir libremente el salario con cada trabajador, en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de 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. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 93. SALARIO EN ESPECIE. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

1. 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.
2. 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 94. SALARIO INTEGRAL. Cuando un trabajador de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, 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, dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

PARÁGRAFO 2. De darse el caso, si el trabajador acepta acogerse al salario integral, recibirá de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. la liquidación 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 95. SALARIO INTEGRAL, SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES. La estipulación del salario integral, no exime para ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. la obligación de realizar las respectivas cotizaciones a la Seguridad Social ni al SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se tasarán con base en el setenta por ciento (70%) del salario.

ARTÍCULO 96. FECHA DE PAGO. El salario lo pagará ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. al trabajador directamente o a la persona que él autorice, así:

1. El salario en dinero se pagará quincenalmente y siempre por períodos iguales y vencidos.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 97. MODO DE PAGO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. pagará a sus trabajadores el salario mediante consignación o transferencia en una cuenta bancaria cuyo titular sea el empleado, previa autorización escrita de este. Cuando el pago no ocurra de esta manera, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. reportará por escrito al trabajador, los conceptos y valores pagados.

CAPÍTULO XV

RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 98. OBLIGACIÓN DE ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. Es obligación de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. velar por la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 99. AVISO DE ENFERMEDAD A ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., quien lo remitirá a la E.P.S. correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y si es del caso, determine la incapacidad y el tratamiento al cual debe someterse el empleado.

ARTÍCULO 100. REGLAMENTACIÓN DE LAS CITAS MÉDICAS. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. establece los siguientes parámetros para el manejo interno de las citas médicas de los trabajadores:

1. Como justificación para faltar al trabajo se exigirá la constancia de incapacidad dada por el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el empleado. No se aceptará como excusa, la simple manifestación del empleado de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico.
2. Cuando el médico de la E.P.S. incapacite al trabajador, este deberá dar aviso el mismo día a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. Asimismo, el empleado deberá aportar oportunamente, la constancia de la incapacidad.
3. En caso de no generarse incapacidad, el trabajador deberá presentar documento expedido por la E.P.S., donde conste que acudió a la cita médica y la hora de la misma, la cual debe ser coherente con el tiempo de ausentismo laboral del empleado.
4. No se aceptará constancia o incapacidad expedida por médico particular, salvo si previamente se solicitó autorización a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. para acudir al mismo, en lugar de ir a la E.P.S. respectiva.
5. Cuando el empleado esté en tratamiento, deberá informar a su superior, con dos (2) días de anticipación, las fechas de las citas programadas, para otorgarle el permiso y buscar su reemplazo en caso de ser necesario.

PARÁGRAFO 1. Si el trabajador no diere aviso dentro de los términos indicados, o no se sometiere al examen o tratamiento médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso o para someterse oportunamente al examen o tratamiento.

PARÁGRAFO 2. Los empleados de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. siempre deberán portar la tarjeta de afiliación a la A.R.L. y el documento de identificación.

ARTÍCULO 101. SOMETIMIENTO DEL TRABAJADOR. Los trabajadores de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene la E.P.S., así como a los exámenes y tratamientos preventivos que ordene la empresa.

PARÁGRAFO. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., si lo hubiere, o el de la E.P.S., podrá seguir visitándolo, para efectos de control e información ocupacional.

ARTÍCULO 102. CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y particularmente a las que ordene ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. en el presente reglamento y en el de Higiene y Seguridad Industrial, con la finalidad de prevenir enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 103. REGLAS DE SEGURIDAD PARA LOS TRABAJADORES. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. establece para sus trabajadores las siguientes reglas de seguridad, sin perjuicio de las dispuestas en otros documentos:

1. Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal.
2. Reportar a las directivas de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., cualquier anomalía que perciba en los equipos, máquinas o elementos de trabajo de la compañía, y que pueda poner en riesgo la seguridad de los empleados.
3. No exponerse o exponer a otros a accidentes de trabajo, por distracciones mientras realizan sus labores.
4. Dar cumplimiento a lo señalado por los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos, y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
5. Acatar estrictamente los procedimientos y protocolos de seguridad impuestos por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
6. Dar aviso oportuno si se produce o propaga fuego u otra circunstancia peligrosa en las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., y de ser el caso, solicitar

auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar la situación.
7. No fumar dentro de las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
8. Acatar y cumplir estrictamente las normas de seguridad e higiene industrial que imparta ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y la A.R.L. respectiva.

ARTÍCULO 104. ACCIDENTES DE TRABAJO. En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará las medidas que se consideren pertinentes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 105. AVISO DE ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. o a La A.R.L. a la cual esté afiliada, para que le sean provistos la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

CAPÍTULO XVI
EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

ARTÍCULO 106. DEFINICIÓN. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., como parte de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y dando cumplimiento a la Resolución 2346 de 2007, realizará a sus empleados las respectivas evaluaciones médicas ocupacionales, entendiendo por tales, todo acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

ARTÍCULO 107. HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud del trabajador, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen laboral.

PARÁGRAFO. La historia clínica ocupacional deberá mantenerse actualizada y se debe revisar comparativamente, cada vez que se realice una evaluación médica periódica.

ARTÍCULO 108. RESERVA DE LA HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. La historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

1. Por orden de autoridad judicial.
2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

PARÁGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional de sus empleados, salvo que medie autorización expresa del respectivo titular.

ARTÍCULO 109. TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. en forma obligatoria, son las siguientes:

1. Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica pos ocupacional o de egreso.

PARÁGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

ARTÍCULO 110. EVALUACIÓN MÉDICA PREOCUPACIONAL O DE PREINGRESO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. realizará esta evaluación a cada aspirante, antes de su contratación, con el fin de determinar sus aptitudes para desempeñar en forma eficiente las labores, sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales. Asimismo, se buscará establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

PARÁGRAFO 1. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. tiene la obligación de informar al médico que realice la evaluación médica pre ocupacional, sobre los perfiles del cargo, en cada caso, describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará la labor.

PARÁGRAFO 2. En el caso de que se realice la contratación correspondiente, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral, según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre ocupacional.

PARÁGRAFO 3. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

ARTÍCULO 111. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS. Estas evaluaciones se clasifican de la siguiente manera:

1. **EVALUACIONES MÉDICAS PERIÓDICAS PROGRAMADAS.** ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. las realizará con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud de cada trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Asimismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

   Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud de cada trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, estarán previamente definidos y técnicamente justificados en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. **EVALUACIONES MÉDICAS POR CAMBIOS DE OCUPACIÓN.** ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas a sus trabajadores, cada vez que estos cambien de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Su objetivo es garantizar que los trabajadores se mantengan en condiciones de salud física, mental y social, acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

PARÁGRAFO. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas, deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.

ARTÍCULO 112. EVALUACIÓN MÉDICA POSOCUPACIONAL O DE EGRESO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. deberá realizar esta evaluación a todo trabajador con quien se termine la relación laboral, con el objetivo de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el empleado se retira de las tareas o funciones asignadas.

PARÁGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

ARTÍCULO 113. VALORACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a su realización, con el previo consentimiento informado del trabajador; en ellas participarán diferentes profesionales de la salud, según se requiera.

PARÁGRAFO. Los resultados de las valoraciones complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán analizados por el médico en la respectiva evaluación médica ocupacional.

ARTÍCULO 114. TRÁMITE RESULTANTE DE LA EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL. Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se diagnostica enfermedad común o laboral, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud que se requieran. Asimismo, cuando como consecuencia de la evaluación médica ocupacional realizada, se presuma la existencia de una enfermedad laboral, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. procederá a reportar la enfermedad, ante las entidades administradoras, quienes determinarán el origen definitivo del evento.

ARTÍCULO 115. INFORMACIÓN BÁSICA REQUERIDA PARA LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. deberá suministrar la siguiente información básica:

1. Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición.
2. Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo.
3. Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo.

ARTÍCULO 116. CONTENIDO DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación realizada, bien sea pre ocupacional, periódico, de egreso o específico. Tanto en las evaluaciones médicas pre ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes. La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales, debe ser la siguiente:

1. Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
2. Persona que realiza la evaluación médica.
3. Datos de identificación de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
4. Actividad económica de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
5. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliado el trabajador.
6. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
7. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
8. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
9. Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
10. Datos resultantes del examen físico.

11. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen laboral, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.

ARTÍCULO 117. PERSONAL RESPONSABLE DE REALIZAR LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

PARÁGRAFO. El médico evaluador deberá entregar al trabajador copia de cada una de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas, dejando la respectiva constancia de su recibo.

ARTÍCULO 118. CONTRATACIÓN PARA REALIZAR LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá contratar con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional, con Entidades Promotoras de Salud o con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional.

PARÁGRAFO. En cualquier caso, los médicos deberán contar con licencia vigente en salud ocupacional.

ARTÍCULO 119. SUFRAGACIÓN DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, será sufragado por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.

CAPÍTULO XVII
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y TABAQUISMO

ARTÍCULO 120. REGLAMENTACIÓN. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre de los efectos negativos del alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco, y dentro del marco legal que aplica a este tema, establece la Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Sustancias Psicoactivas y Tabaquismo que se indica a continuación:

1. En nuestros ambientes de trabajo no se deben utilizar, ingerir, portar o distribuir sustancias psicoactivas o alcohólicas.

2. Se prohíbe a los empleados, contratistas y subcontratistas, presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, por comprometer el bienestar, la seguridad y el desempeño en el trabajo de los demás empleados, contratistas y subcontratistas.
3. El empleado que asista al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. o durante la jornada de trabajo, no se le permitirá continuar con sus labores y será sancionado según lo dispuesto en el presente reglamento.
4. Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que al momento de la ocurrencia del accidente o incidente el empleado involucrado o responsable, se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará una falta grave y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente reglamento.
5. En ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. acatamos la legislación colombiana en seguridad vial en contra del consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco por parte de los conductores y ocupantes de los vehículos de la empresa, así como de todos los empleados en general, por lo tanto, está prohibido portar, distribuir y consumir alcohol y/o sustancias psicoactivas, o tabaco, dentro de los vehículos.
6. Se da cumplimiento a la Resolución 1956 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y a todas aquellas normas que prohíban el consumo de cigarrillo en áreas cerradas, con el fin de proporcionar condiciones de trabajo saludables, por lo tanto, se prohíbe fumar en las oficinas de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., contenedores o espacios cerrados, como también en aquellas áreas restringidas en razón de los riesgos de incendio o explosión.
7. Al empleado que sea sorprendido fumando en áreas restringidas, se le aplicarán las sanciones disciplinarias establecidas en el presente reglamento.
8. No está permitida la automedicación de aquellas sustancias con efectos sobre el sistema nervioso central que puedan afectar el desempeño seguro en el trabajo, a menos que sean parte de un tratamiento médico, en cuyo caso el trabajador deberá notificar oportunamente a su jefe inmediato o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (sin necesidad de informar su diagnóstico), para que se realice el debido contacto y aclaración de la información con la entidad o el personal de salud competente.
9. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. desarrollará actividades de formación en el tema, orientados a fomentar un estilo de vida laboral saludable que redunde en la mejora de los ambientes de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores, para lo cual se requiere la participación activa de cada uno de los empleados, contratistas y subcontratistas.
10. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. efectuará, si lo considera necesario, requisas, inspecciones y pruebas, ya sean aleatorias o confirmatorias, y en cualquier momento, con el fin de supervisar el cumplimiento de la presente política.

11. Los trabajadores deben informar al jefe inmediato acerca de los casos que conozcan sobre venta, distribución, posesión o consumo de sustancias en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
12. Los empleados, contratistas y subcontratistas que reciban visitantes, serán responsables de informarles acerca de esta política y de asegurar su veraz cumplimiento, denunciando todo acto que la contraríe.
13. El programa está dirigido a todos los empleados, contratistas y subcontratistas de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., quienes deben acogerse a la presente política, y será direccionado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 121. PRUEBAS DE DETECCIÓN. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. está facultada para ordenar la realización de las siguientes pruebas médicas o de laboratorio, con el fin de detectar si sus empleados se encuentran bajo los efectos de sustancias psicoactivas o alucinógenas, y así evitar situaciones que pongan en riesgo su salud y seguridad.

1. **PRUEBA DE DETECCIÓN DE ALCOHOL EN AIRE ESPIRADO.** Se realizará con alcoholímetro por personas capacitadas en el tema y designadas por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
2. **PRUEBA DE DETECCIÓN DE DROGAS EN ORINA.** Se realizará por personas capacitadas en el tema y designadas por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
3. **PRUEBA ANALÍTICA EN SANGRE Y ORINA.** Se realizará por el Servicio Médico Ocupacional en colaboración del laboratorio contratado por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
4. Cualquier otro examen que ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. considere apropiado, necesario y conducente para detectar el uso de sustancias psicoactivas o alucinógenas.

PARÁGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. solicitará, para cada caso, la autorización escrita del trabajador implicado, para proceder con la prueba de detección. Asimismo, si este se niega a autorizar, se dejará constancia de tal hecho, la cual será firmada por un testigo como mínimo.

ARTÍCULO 122. MECANISMOS DE CONTROL. Las pruebas mencionadas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo a través de los siguientes mecanismos:

1. **ALEATORIO.** Se realizarán las pruebas sin previo aviso a los empleados, para detectar temprana y oportunamente el consumo de sustancias psicoactivas o alucinógenas. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. llevará a cabo el mecanismo aleatorio a través de sorteo público, para determinar los empleados que deben someterse a la práctica de las pruebas.

2. **POR FLAGRANCIA**. Cuando el empleado sea sorprendido consumiendo sustancias psicoactivas o alucinógenas, se procederá con las pruebas pertinentes.
3. **POR SOSPECHA.** Si el trabajador muestra comportamientos que lleven a sospechar que se encuentra bajo el efecto de sustancias psicoactivas o alucinógenas, se procederá con las pruebas pertinentes.
4. **POST ACCIDENTE.** Si al presentarse un accidente de trabajo, se sospecha que el trabajador accidentado o el que causó el accidente, se encontraba bajo el efecto de sustancias psicoactivas o alucinógenas, se procederá con las pruebas pertinentes.
5. **DE SEGUIMIENTO.** Son los controles ordenados por el Servicio Médico Ocupacional a aquellos empleados que en ocasiones previas han sido sorprendidos bajo efectos de sustancias psicoactivas o alucinógenas, con la finalidad de evitar la incurrencia en ello.

ARTÍCULO 123. RESULTADOS POSITIVOS. Si el resultado de la prueba realizada es positivo, se comunicará al superior jerárquico del empleado implicado, quien tomará las medidas pertinentes y procederá a aplicar la sanción a que haya lugar, según lo dispuesto en el presente reglamento.

CAPÍTULO XVIII
PRUEBA DEL POLÍGRAFO

ARTÍCULO 124. DEFINICIÓN. El llamado detector de mentiras, máquina de la verdad o polígrafo es un instrumento de medición utilizado para el registro de respuestas fisiológicas. Generalmente registra las variaciones de la presión arterial, el ritmo cardíaco, la frecuencia respiratoria, estímulos nerviosos y la respuesta galvánica o conductancia de la piel, que se generan ante determinadas preguntas que se realizan al sujeto sometido a la prueba, para establecer si este está mintiendo.

ARTÍCULO 125. USO DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. llevará a cabo la prueba del polígrafo a sus empleados o aspirantes, cuando lo considere pertinente, conducente y necesario, a través de persona plenamente capacitada para ello.

PARÁGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no podrá practicar la prueba del polígrafo sin previa autorización escrita del empleado o aspirante, y siempre deberá realizarse con respeto a la dignidad humana y demás derechos fundamentales.

ARTÍCULO 126. CONFIDENCIALIDAD. El resultado de la prueba del polígrafo es de carácter confidencial, por ende, la persona que lleve a cabo su práctica y ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., se obligan a no revelarlo o darlo a conocer a terceros, salvo que el resultado sea requerido por orden de autoridad competente.

CAPÍTULO XIX
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 127. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD. Queda prohibido en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres, en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco podrán laborar en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, en labores peligrosas o insalubres que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 128. PROHIBICIÓN ESPECIAL PARA MENORES DE EDAD. Los menores de dieciocho (18) años no podrán ser empleados en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminado con insuficiente ventilación
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarroja y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, y trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajo en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales, que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores menores dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) 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 del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en el presente artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o 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.

PARÁGRAFO 2. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, mujeres violentas, apología del delito u otros semejantes.

ARTÍCULO 129. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO PARA LOS ADOLESCENTES. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal. La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y el adolescente.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita a las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

PARÁGRAFO. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

ARTÍCULO 130. TRABAJO PARA MENORES DE QUINCE (15) AÑOS. Los menores de quince (15) años solo podrán ser autorizados para el desempeño de actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo.

ARTÍCULO 131. JORNADA DE TRABAJO. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde (6:00 p.m.).
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche (8:00 p.m.).

ARTÍCULO 132. SALARIO. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 133. DERECHOS EN CASO DE MATERNIDAD. 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 (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

CAPÍTULO XX
EQUIPOS DE CÓMPUTO Y HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS

ARTÍCULO 134. DEFINICIÓN. Para efectos del presente reglamento y de las relaciones laborales entre ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y sus empleados, el término "Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas" hace referencia a software, correos electrónicos corporativos, aplicaciones, computadores de mesa o portátiles, tabletas, celulares, dispositivos USB o cualquier otro elemento informático que la empresa entregue a los trabajadores, para la elaboración, modificación, transferencia o almacenamiento de la información manipulada por estos, en el ejercicio de sus funciones.

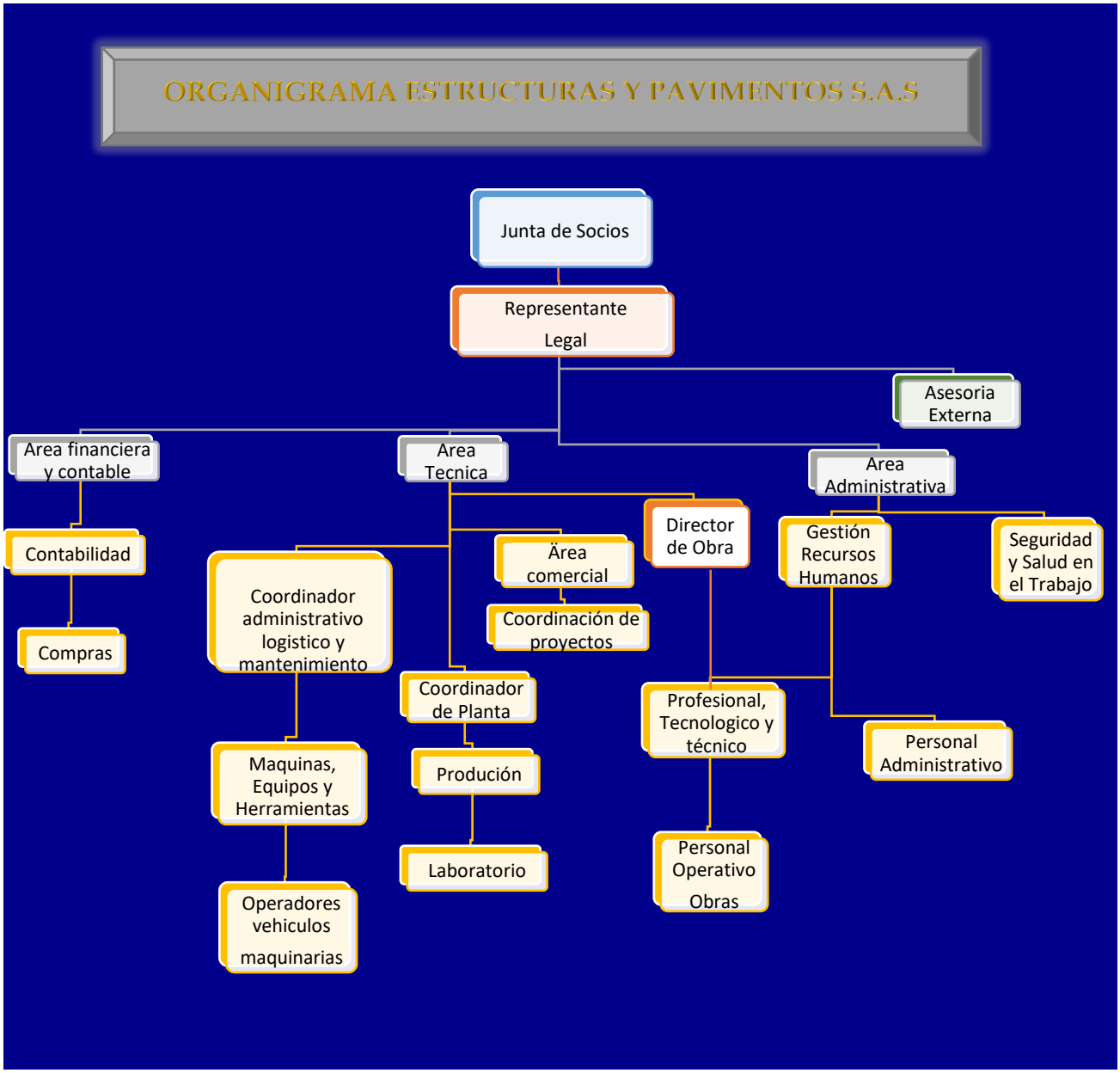
ARTÍCULO 135. INSPECCIÓN. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. posee plenas facultades para monitorear, inspeccionar, revisar y controlar el uso correcto y la información almacenada de los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas que le suministre a los trabajadores para el desarrollo de sus funciones.

PARÁGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá instalar en los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas, sistemas para llevar a cabo la inspección de que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 136. OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores que reciban de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas, deberán darles un correcto y adecuado uso, acorde a las funciones asignadas laboralmente.

CAPÍTULO XXI
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 137. JERARQUÍA. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., es el siguiente:



PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la empresa: Coordinadora de Gestión Humana, superior directo y Jefe inmediato en segunda instancia.

CAPÍTULO XXII
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 138. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Son obligaciones de los trabajadores de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.:

1. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones laborales y personales.
2. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
3. Ejecutar los trabajos que le confíen, con honradez, buena voluntad y diligencia.
4. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
5. Ser verídico en todo caso.
6. Asistir a su lugar de trabajo, 5 minutos antes de iniciar su turno y permanecer hasta la terminación de la jornada laboral.
7. Para aquellos trabajadores a quienes ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. les suministra uniforme, escarapela y/o elementos de seguridad, es obligatorio su uso diario y la conservación en condiciones de limpieza.
8. Realizar personalmente la labor en los términos encomendados.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, y de los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas.
11. Hacer buen uso de los servicios sanitarios y lockers de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
12. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos de trabajo y los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas, que se le hayan facilitado para el desarrollo de sus labores.
13. Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., según el orden jerárquico establecido.
14. Comunicar oportunamente a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
15. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de aseo personal del sitio de trabajo y de los elementos asignados.
16. Observar las medidas higiénicas preventivas, prescritas por el médico ocupacional de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. o por las autoridades del ramo.
17. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
18. Registrar en las oficinas de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. su dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
19. Informar cualquier tipo de enfermedad o accidente que sufra, y someterse a los

exámenes y tratamientos médicos que se le ordene.

20. Asistir a las capacitaciones, conferencias y reuniones a que sean citados por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
21. Guardar absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca referente a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y a sus clientes, obligándose a no revelarla, compartirla, difundirla, o publicarla con fines distintos a los encomendados laboralmente y ante personas no autorizadas por la empresa.
22. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de seguridad y salud en el trabajo.
23. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
24. En el caso de los hombres, tener definida su situación militar como requisito para la permanencia en su empleo.
25. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento, así como a lo estipulado en la normatividad laboral, el contrato individual de trabajo, pacto, convención colectiva, fallo arbitral, y demás reglamentos, normas y políticas de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
26. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de seguridad y salud en el trabajo.
27. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
28. Es responsabilidad de los empleados de cada piso, utilizar adecuadamente el sistema de aire acondicionado y dejarlo apagado al retirarse de las oficinas. Asimismo, es su responsabilidad reportar cualquier daño que se presente.
29. Apagar las luces y equipos que cada trabajador tiene a su cargo, cuando termine la jornada laboral o cuando se retiren de la oficina.
30. Es responsabilidad de la última persona que salga de las oficinas, el cierre de las mismas y la activación de la alarma.
31. El uso de la cocineta en la oficina central, solo puede usarse en el horario de almuerzo, así:
32. Trabajadores del primer y segundo piso: de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.
33. Seguir a cabalidad las normas y protocolos de seguridad, asepsia y bioseguridad, que la compañía establezca para el control y manejo de contingencias que involucren la salud pública, en la continuidad en la ejecución de las labores asignadas.
34. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento, así como a lo estipulado en la normatividad laboral, el contrato individual de trabajo, pacto, convención colectiva, fallo arbitral, y demás reglamentos, normas y políticas de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

ARTÍCULO 134. OBLIGACIONES DE ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. Son obligaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.:

1. Poner a disposición de sus trabajadores los instrumentos adecuados y necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a sus trabajadores locaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades laborales, velando por su salud y seguridad.
3. Prestar de inmediato a sus trabajadores los primeros auxilios, en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar a sus trabajadores la remuneración pactada, en las condiciones y períodos convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad de sus trabajadores, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a los trabajadores las licencias y permisos necesarios, según lo estipulado en el presente reglamento.
7. Abrir y llevar al día los registros de horas extras laboradas por sus trabajadores.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Conservar el puesto a las empleadas que estén bajo incapacidad médica en razón de su embarazo o parto.
10. Garantizar a los trabajadores menores de edad, el acceso a capacitación laboral y concederles las licencias que requieran en razón a la actividad escolar. Dichas licencias podrán ser no remuneradas.
11. 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
12. Implementar y gestionar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en pro de todos los trabajadores.
13. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento, así como a lo estipulado en la normatividad laboral, los contratos de trabajo, pacto, convención colectiva, fallo arbitral, y demás reglamentos, normas y políticas de la compañía.

ARTÍCULO 135. OBLIGACION DE ASUMIR GASTOS DE TRASLADO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. está obligada a pagar a sus trabajadores los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios los hace cambiar de residencia. Si al regreso, el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. le debe costear su traslado, hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

PARÁGRAFO 1. En los gastos de traslado de los trabajadores, se entienden comprendidos los de los familiares con quienes conviven.

PARÁGRAFO 2. Si el contrato de trabajo termina por culpa o voluntad del trabajador, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no estará en la obligación de asumir los gastos de regreso.

ARTÍCULO 136. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.:

1. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo, ante las autoridades competentes.
2. Sustraer del establecimiento, los instrumentos de trabajo o los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas, sin previa autorización de la persona competente.
3. Utilizar los instrumentos de trabajo y los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas, para fines distintos a los encomendados laboralmente.
4. Presentarse al trabajo bajo el efecto de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o consumirlas dentro de las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. o durante la jornada laboral.
5. Conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del superior respectivo, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
7. 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 y, en general, suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, sin previa autorización del superior respectivo.
9. Vender o distribuir mercancías, cigarrillos, loterías o cualquier objeto en las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
10. Hacer préstamos en dinero entre los demás trabajadores, con fines lucrativos para quien presta o recibe.
11. Ejecutar cualquier clase de juegos de suerte y azar.
12. Coartar la libertad para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen los elementos o locaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
14. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, o interrumpir el trabajo de los demás.
15. Negarse a laborar en el turno o en la locación que en cualquier momento le asigne ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., siempre y cuando no lesione su dignidad ni sus derechos mínimos laborales.
16. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
17. Dormirse en el trabajo durante la jornada laboral.
18. Retirarse del sitio de trabajo sin previa autorización del superior respectivo.
19. Cambiar el turno de trabajo o reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización del superior respectivo.
20. Trabajar horas extras sin previa autorización del superior respectivo.
21. Incitar a los demás trabajadores a que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores.
22. Realizar cualquier clase de reunión en las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., sin previa autorización.
23. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida, marcar la de otro u otros trabajadores o pedir que se marque la propia, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
24. Negarse a mostrar el carné o documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro los use o usar el de otro, o hacerle enmiendas o usarlo indebidamente.
25. Presentarse al trabajo desaseado, sucio o en condiciones no higiénicas, o permanecer en él en estas condiciones.
26. No utilizar los elementos de bioseguridad y seguridad industrial que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
27. Fumar en las instalaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., en las obras o en cualquier lugar donde se estén ejecutando labores a nombre de aquella.
28. Usar el teléfono celular personal durante la jornada laboral.
29. Usar los teléfonos fijos o celulares de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., para fines diferentes a las actividades laborales.
30. Usar el correo electrónico personal durante la jornada laboral.
31. Usar el correo electrónico de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. para fines diferentes a las actividades laborales.
32. En el caso de los hombres, suministrar información o certificados falsos o inexactos a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., relacionados con su situación militar.
33. Omitir los controles indicados en el SAGRILAFT establecidos por la empresa, creados con el ánimo de mitigar riesgos o daños, o tolerar de cualquier manera la ejecución de prácticas prohibidas o relacionadas con LA/FT/FPADM.

34. Usar la compañía para actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva y sus delitos fuente o conexos, ya sea de manera deliberada o por incumplimiento de las políticas, códigos y manuales de la compañía.
35. No asistir a todas las capacitaciones impartidas para el conocimiento del SAGRILAFT.

ARTÍCULO 137. PROHIBICIONES A ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. Se prohíbe a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero, que corresponda a sus trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:

    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 del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
    c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
2. Obligar en cualquier forma a sus trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
3. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores, con la finalidad de obtener beneficios laborales.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a sus trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a sus trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a sus trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Asimismo, cuando se compruebe que ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a sus trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquella y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
8. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que atente contra su dignidad.
10. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia.
11. Conservar el puesto de trabajo de aquellos trabajadores que no tengan definida su situación militar en los términos que dicta la ley.

CAPÍTULO XXIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 138. TAXATIVIDAD. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 139. FALTAS Y SANCIONES. Se establecen las siguientes faltas y sanciones disciplinarias:

N°	FALTA	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ	4ta VEZ
1	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de hasta 15 minutos.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días.	**FALTA GRAVE**	
2	Faltas de trabajo totales o parciales injustificadas.	**FALTA GRAVE**			
3	Salir de las dependencias de la empresa durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Suspensión hasta por 7 días	**FALTA GRAVE**		
4	Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero de turno siguiente al terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
5	Cambiar de turno sin autorización.	Suspensión hasta por 7 días	**FALTA GRAVE**		
6	Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S. o para atender a las causas de los permisos o licencias, sin una razón válida consignada en algún soporte que demuestre el motivo de su ausencia.	Llamado de atención escrito	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**

7	No presentar dentro de los tres (3) primeros días, las incapacidades para trabajar así éstas sean de un (1) día. Las incapacidades deben ser emitidas por la E.P.S. en la que se encuentre afiliado, para ser admitidas por la empresa.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta de 3 días	**FALTA GRAVE**	
8	No presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del suceso que motivó la licencia por luto, el documento expedido por la autoridad competente que demuestre el hecho.	Llamado de atención escrito	Suspensión por 1 día	**FALTA GRAVE**	
9	Consumir sustancias psicoactivas o alucinógenas durante la jornada de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días o terminación del contrato **(FALTA GRAVE)**, a elección del empleador	**FALTA GRAVE**		
10	Fumar en las instalaciones de la empresa, en las obras o en cualquier lugar donde se estén ejecutando labores a nombre de aquella.	Suspensión hasta por 8 días o terminación del contrato **(FALTA GRAVE)**, a elección del empleador	**FALTA GRAVE**		
11	Resultado positivo de las pruebas médicas o de laboratorio para detectar el consumo de sustancias psicoactivas o alucinógenas.	Suspensión hasta por 8 días o terminación del contrato **(FALTA GRAVE)**, a elección del empleador	**FALTA GRAVE**		
12	Presentarse a laborar bajo efectos de sustancias	Suspensión hasta por 8	**FALTA GRAVE**		

	psicoactivas o alucinógenas, cuando a pesar de negarse a la práctica de las pruebas médicas o de laboratorio, su estado sea suficientemente notorio. *En estos eventos, el empleador se respaldará en el criterio de dos testigos.	días o terminación del contrato **(FALTA GRAVE)**, a elección del empleador			
13	Negarse a la práctica de pruebas toxicológicas de seguimiento, para detectar el consumo de alcohol y drogas.	Suspensión hasta por 8 días o terminación del contrato **(FALTA GRAVE)**, a elección del empleador	**FALTA GRAVE**		
14	No reportar de inmediato a la empresa, cualquier incidente o accidente de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
15	No reportar los incidentes o accidentes de trabajo, dentro del término legal, de los empleados de la empresa, cuando tenga a su cargo dicha responsabilidad.	Suspensión hasta por 7 días	**FALTA GRAVE**		
16	Reportar un incidente, accidente o enfermedad, como de origen común, cuando en realidad sea de origen laboral, o viceversa.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
17	Promover intrigas durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la empresa.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**	
18	Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de la empresa.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**	
19	Vender o distribuir mercancía de cualquier tipo, sin previa autorización del superior encargado.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**	

20	Perder el tiempo u ocuparse en cosas distintas a su labor o perturbar el trabajo de otros.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
21	Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa, sin previa autorización.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**	
22	Dar mal uso, destruir o dañar los objetos de la empresa o de sus compañeros de trabajo, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**	
23	Dormirse en horas de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
24	Conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo, sin estar autorizado para ello.	**FALTA GRAVE**			
25	Entrar a sitios prohibidos por la compañía, sin autorización.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
26	Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que estas no lesionen su dignidad.	**FALTA GRAVE**			
27	No asistir a las capacitaciones, conferencias o reuniones a las que haya sido citado por la empresa, como cumplimiento de sus labores.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
28	Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
29	Hacer trabajos distintos a las labores encomendadas, dentro de la empresa, sin la debida autorización.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
30	No trabajar de acuerdo a los métodos, sistemas y manual de funciones implementadas por la empresa que generen daños	**FALTA GRAVE**			

	materiales y a personas internas y externas de la compañía				
31	Negarse a laborar en la jornada o en la locación que le asigne la empresa, siempre que no atente contra su dignidad ni sus derechos mínimos laborales.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
32	No atender los requerimientos de la empresa para laborar en horario extra, dominical y/o festivo.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
33	Trabajar en horario extra, dominical y/o festivo, sin previa autorización del superior respectivo.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
34	Retardo injustificado para prestar el servicio a los clientes.	Suspensión hasta por 3 días.	**FALTA GRAVE**		
35	Entregar cualquier bien o mercancía de la empresa sin permiso o factura.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
36	Presentar una certificación falsa, para trabajo en alturas, cuando la empresa lo haya contratado para labores que exijan dicha certificación.	**FALTA GRAVE**			
37	Ocultar información de insatisfacción del cliente, que atente contra el buen nombre de la empresa, y que hubiese sido subsanable si se pone en conocimiento.	Suspensión hasta de 8 días	**FALTA GRAVE**		
38	Prestar directa o indirectamente sus servicios laborales a otro empleador, por cuenta propia, en el mismo oficio que desempeña en la compañía o ejecutar una actividad igual o similar al objeto social de la empresa, cuando en el contrato de trabajo se haya pactado tal prohibición.	**FALTA GRAVE**			

39	Violar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
40	No portar el uniforme suministrado por la empresa y/o los elementos de protección personal.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
41	No portar el uniforme o los elementos de protección personal, en condiciones de higiene y buen uso.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
42	Presentarse a trabajar en condiciones de desaseo o no higiénicas.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**	
43	Negarse a mostrar el carné o documento de identificación cuando se le requiera; permitir que otro los use o usar el de otro, o hacerle enmiendas o usarlo indebidamente.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días.	**FALTA GRAVE**	
44	Adulterar las planillas de nómina o registros de operación de equipo de entrada y salida, marcar la de otro u otros trabajadores o pedir que se marque la propia, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo, o acceder a presionar dicho registro.	**FALTA GR<AVE**			
45	No informar a la oficina competente de la empresa, las nuevas direcciones y/ o números telefónicos personales, cuando se presenten cambios en estos.	Llamado de atención escrito	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**
46	Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto.	**FALTA GRAVE**			
47	Dejar equipos, máquinas o motores encendidos y/o en	**FALTA GRAVE**			

	movimiento, después de terminar la jornada de trabajo.				
48	No atender el cuidado necesario que se debe tener con la mercancía y materiales que son puestos a su disposición en razón de su cargo dentro de la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	**FALTA GRAVE**		
49	Para el personal encargado de compras y los Ingenieros de maquinaria y equipo está prohibido manejar los descuentos o promociones especiales de la empresa, sin previa autorización de su superior.	**FALTA GRAVE**			
50	Incurrir en descuidos o errores que ocasionen daños o afecten la seguridad material de la empresa, y/o ocasionen gastos o perjuicios a esta.	**FALTA GRAVE**			
51	No utilizar las líneas telefónicas de la empresa, de acuerdo a la labor desempeñada.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**	
52	Utilizar la red de Internet de la empresa para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o darle cualquier uso inmoral, ilegal o indebido a la misma. Dentro de esta falta se entiende incluida la prohibición de ingresar a redes sociales durante la jornada laboral.	Suspensión hasta por 8 día	**FALTA GRAVE**		
53	Instalar software en los computadores de la empresa sin autorización previa del superior encargado, aunque cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley. Asimismo, cualquier manejo indebido al software de la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
54	Incurrir en errores u ocasionar daños a los bienes e intereses	**FALTA GRAVE**			

	de los clientes de la empresa, por descuido o negligencia.				
55	Suministrar a extraños o a terceros, sin autorización expresa de las directivas de la empresa, información de carácter confidencial, relacionada con la organización interna de la compañía o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos, o cualquier información confidencial que conozca en el desarrollo de sus funciones.	**FALTA GRAVE**			
56	Ingresar CD, USB u otros dispositivos para grabar información de la empresa, sin previa autorización.	**FALTA GRAVE**			
57	Dar a conocer a personas no autorizadas por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de ésta.	**FALTA GRAVE**			
58	No guardar discreción respecto a la información del desempeño laboral de los compañeros de trabajo, que se obtenga a través de los clientes, al darla a conocer a personal diferente a los directivos de la empresa.	Suspensión hasta de 3 días	Suspensión hasta de 8 días	**FALTA GRAVE**	
59	Apropiarse indebidamente o hurtar cualquier objeto o bien de la empresa, compañeros de trabajo, directivos de la compañía o de cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la empresa, sin la autorización expresa del dueño.	**FALTA GRAVE**			
60	Sacar del sitio de trabajo objetos de este o de sus compañeros de trabajo, sin autorización.	**FALTA GRAVE**			

61	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
62	Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo.	Llamado de atención escrito	Suspensión de 3 día	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**
63	Agredir física o verbalmente a un compañero de trabajo o a un superior, durante la jornada de trabajo y aún por fuera de esta.	**FALTA GRAVE**			
64	Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
65	No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
66	Engañar a la empresa para obtener préstamos de cualquier índole.	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**		
67	Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de veracidad.	**FALTA GRAVE**			
68	Solicitar o recibir préstamos, dádivas, bonificaciones u obsequios de los clientes, sin previa autorización de la empresa.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**	
69	Generar quejas por parte de los clientes por irrespetar la cultura organizacional dentro de las instalaciones de sus empresas, así como irrespetar a su personal de trabajo.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días.	**FALTA GRAVE**	
70	Desplegar conductas de carácter afectivo dentro de las instalaciones de la empresa.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**	

71	Presentar queja de acoso laboral en contra de algún superior o compañero de trabajo, que carezca de veracidad.	Suspensión por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**	
72	Desplegar conductas de acoso laboral en contra de algún superior o compañero de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
73	No cesar la conducta de acoso laboral, cuando a pesar de no haber sido despedido por desarrollarla, se comprometió a no continuar con ella.	**FALTA GRAVE**			
74	No cumplir con el compromiso acordado para mejorar la relación laboral, en su calidad de acosado, a pesar de haber cesado la conducta de acoso laboral por parte del acosador y de este estar cumpliendo su compromiso.	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**		
75	Utilización de los recaudos de cartera para sufragar cualquier tipo de gasto.	**FALTA GRAVE**			
76	En el caso de los hombres, presentar información o certificados falsos o inexactos, relacionados con su situación militar.	**FALTA GRAVE**			
77	No cumplir con los protocolos de asepsia y bioseguridad establecidos por la compañía	Suspensión hasta por 5 días	**FALTA GRAVE**		
78	No cumplir con los compromisos asumidos con el área de Seguridad y salud en el trabajo y el área ambiental.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**	

79	Utilizar el teléfono celular entregado por la empresa; como herramienta de trabajo, para actividades diferentes a las laborales para la cual fue contratado; durante la jornada laboral y aun por fuera de esta.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**	
81	Solicitar dinero a la comunidad por desarrollar la función de auxiliar de tránsito en el frente de obra	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**	
82	Vender los elementos de protección personal suministrados por la empresa.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	**FALTA GRAVE**	
83	Realizar actos inseguros o crear condiciones que puedan generar un accidente o incidente en personas o bienes materiales.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**	
84	Tomar fotografías o realizar grabaciones en el lugar de trabajo sin la debida autorización durante la jornada de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**
85	No reportar los incidentes o accidentes de carácter ambiental o social ocurridos dentro de la jornada.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**
86	Incumplir con los procedimientos, manual de funciones y perfil de cargos.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**	
87	Incumplir con los compromisos, lineamientos y directrices contenidos en el Manual de Cumplimiento del SAGRILAFT y cualquier documento o instrumento relacionado. Y en general, el	**FALTA GRAVE**			

	incumplimiento de cualquiera de las obligaciones, políticas y funciones establecidas en el SAGRILAFT y en las normas LA/FT/FPADM.				
88	No entregar a tiempo los recibos de operación de máquinas y equipos al área encargada o reportar información falsa o errada.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	**FALTA GRAVE**

PARÁGRAFO 1. El trabajador suspendido perderá la remuneración de los días de suspensión, más la remuneración de los días dominicales.

PARÁGRAFO 2. Aquellas conductas en las que no aparezca sanción aplicable después de cierta eventualidad, se entiende que es considerada como falta grave.

ARTÍCULO 145. CADUCIDAD DE LAS FALTAS. Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esta misma, se entenderá caducada o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las sanciones previstas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 146. FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves:

1. Incurrencia en las causales enumeradas en la escala de faltas y sanciones.
2. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente reglamento, contratos de trabajo, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
3. Las señaladas por la ley.

CAPÍTULO XXIV
PROCESO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 147. PROCEDENCIA. Cuando los empleados de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. incurran en conductas generadoras de faltas disciplinarias, se dará aplicación al debido proceso disciplinario que se describe en los siguientes artículos.

ARTÍCULO 148. PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DISCIPLINARIO. En el desarrollo del proceso disciplinario podrán intervenir las siguientes personas:

1. **TRABAJADOR IMPLICADO:** es el empleado que ha desplegado las conductas generadoras de faltas disciplinarias.
2. **TESTIGOS:** estos pueden participar del proceso disciplinario, tanto en favor de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. como del trabajador implicado. En todo caso, los testigos siempre deben ostentar la calidad de empleado de la compañía.
3. **SUPERIOR DE PRIMERA INSTANCIA:** es la persona encargada de adelantar el trámite del proceso disciplinario en primera instancia. Siempre deberá ser parte del personal interno de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y representar superioridad frente al trabajador implicado.
4. **SUPERIOR DE SEGUNDA INSTANCIA:** es la persona encargada de adelantar el trámite del proceso disciplinario en segunda instancia. Siempre deberá ser parte del personal interno de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., representar superioridad frente al trabajador implicado y frente al superior de primera instancia.

ARTÍCULO 149. CITACIÓN A AUDIENCIA DE CARGOS, DESCARGOS Y PRUEBAS. La citación a la audiencia le corresponderá al superior de primera instancia, quien deberá allegar escrito al trabajador implicado, indicando la fecha y hora en que se adelantará.

PARÁGRAFO 1. El término para realizar la citación referida en el presente artículo, es de quince (15) días hábiles, contado a partir del momento en que ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. tuvo conocimiento de los hechos.

PARÁGRAFO 2. En los casos que no sea posible entregar personalmente al trabajador implicado, la citación a la audiencia, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. procederá a enviársela a la dirección que se tenga de él, a través de correo certificado, para dejar constancia del agotamiento del proceso disciplinario.

ARTÍCULO 150. TRÁMITE. El proceso disciplinario que se aplicará al interior de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., constará de dos instancias procesales y se desarrollará conforme al siguiente trámite:

PRIMERA INSTANCIA:

1. Citación al trabajador implicado a la audiencia de cargos, descargos y pruebas.
2. Audiencia de cargos, descargos y pruebas.
3. Notificación al trabajador procesado, de la decisión en primera instancia y la posibilidad de apelarla.

SEGUNDA INSTANCIA:

1. Presentación del recurso de apelación frente a la decisión del superior de primera instancia.
2. Notificación de la concesión o denegación del recurso de apelación y de la decisión definitiva.

ARTÍCULO 151. CONTENIDO DE LA CITACIÓN A AUDIENCIA DE CARGOS, DESCARGOS Y PRUEBAS. La citación a la audiencia deberá indicar en su contenido, como mínimo, lo siguiente:

1. Nombre y cargo del superior jerárquico que adelantará el proceso en primera instancia.
2. Fecha y hora en que se llevará a cabo la audiencia.
3. Lugar donde se adelantará la audiencia.
4. Cargos por los que se cita al proceso, refiriéndose a las conductas desplegadas por el trabajador implicado.
5. Pruebas en poder de **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S**. frente a las conductas desplegadas por el trabajador, salvo si para el caso específico, la empresa no tiene la carga probatoria.
6. Faltas disciplinarias que se configuran en razón de los cargos formulados.
7. Calificación a las faltas disciplinarias, refiriéndose a las posibles consecuencias en caso de resultar ciertos los cargos formulados.
8. Disposiciones de los documentos regulativos que contienen las faltas y consecuencias disciplinarias, bien sea el código sustantivo del trabajo, el contrato individual de trabajo, convención, pacto colectivo, laudo arbitral y/o el presente reglamento.
9. Derecho del trabajador implicado a presentar los descargos respectivos, frente a los cargos formulados.
10. Derecho del trabajador a presentar las pruebas que considere pertinentes para respaldar sus argumentos.
11. Derecho del trabajador de asistir a la audiencia en compañía de testigo.
12. Oportunidad de solicitar aplazamiento de la audiencia, siempre y cuando lo haga por escrito, con la debida antelación y ante el superior de primera instancia.
13. Consecuencia en caso de que el trabajador implicado no asista a la audiencia sin previa autorización.

ARTÍCULO 152. AUDIENCIA DE CARGOS, DESCARGOS Y PRUEBAS. Al momento de llevarse a cabo la audiencia, deberá diligenciarse acta escrita donde se deje constancia de lo sucedido durante su desarrollo y de las personas presentes en la misma. El trámite dentro de la audiencia, será el siguiente:

1. Se hará mención detallada de los cargos por los cuales ha sido citado el trabajador, refiriéndose a las conductas desplegadas por este.
2. Se indicarán las faltas disciplinarias que se configuran en virtud de los cargos formulados.
3. Se señalarán las posibles consecuencias contenidas en los documentos regulativos, aplicables en caso de que el trabajador no logre justificar debidamente las faltas disciplinarias en que ha incurrido.
4. Se enumerarán las disposiciones de los documentos regulativos que contienen las faltas y consecuencias disciplinarias, bien sea el código sustantivo del trabajo, el

contrato individual de trabajo, convención, pacto colectivo, laudo arbitral y/o el presente reglamento.

5. Se expondrán las pruebas que **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S**. tenga como respaldo de los cargos formulados en contra del trabajador, salvo que estas no sean procedentes para el caso particular.
6. Se dará la oportunidad al trabajador implicado de exponer sus descargos, con las respectivas pruebas que los respaldan. Llegado este momento, se procederá según el actuar del empleado, así:

    6.1. En caso de que el trabajador exponga una justificación válida y aporte las correspondientes pruebas, se dará por terminado el proceso, levantando la respectiva acta suscrita por los presentes, y no se le impondrán las consecuencias disciplinarias al empleado.
    6.2. En caso de que el trabajador acepte los cargos impuestos, no presente argumentos válidos para su justificación o no cuente con los medios probatorios para sustentarlos, se levantará acta suscrita por los presentes, dando por terminada la audiencia e informando al trabajador implicado que dentro del término de tres (3) días hábiles será notificado de la decisión que se tome en primera instancia.

PARÁGRAFO. Cuando no sea posible realizar la audiencia de forma presencial, por encontrarse el trabajador implicado en lugar diferente al del superior encargado de llevar a cabo el procedimiento, esta se realizará telefónicamente o por cualquier medio virtual idóneo. Posteriormente, se enviará al empleado, por correo certificado, la respectiva acta para que sea firmada por él.

ARTÍCULO 153. APLAZAMIENTO DE LA AUDIENCIA DE CARGOS, DESCARGOS Y PRUEBAS. Cuando el trabajador implicado no pueda asistir a la audiencia, deberá solicitar el aplazamiento de la misma ante el superior de primera instancia, quien lo concederá siempre y cuando las justificaciones presentadas por el empleado, sean válidas.

PARÁGRAFO. El término de aplazamiento será el que se requiera según las circunstancias de cada caso en particular.

ARTÍCULO 154. SUSPENSIÓN DE LA AUDIENCIA DE CARGOS, DESCARGOS Y PRUEBAS. Si durante el transcurso de la audiencia, el trabajador implicado y/o el superior encargado de llevarla a cabo consideran que esta debe ser suspendida con el fin de recolectar material probatorio, se procederá de tal forma y se indicará la fecha y hora en que se deberá reanudar la audiencia.

PARÁGRAFO. Si llegado el momento de reanudar la audiencia, el trabajador no asiste a la misma, se aplicará lo dispuesto en el siguiente artículo.

ARTÍCULO 155. INASISTENCIA A LA AUDIENCIA DE CARGOS, DESCARGOS Y PRUEBAS. Cuando el trabajador implicado no asista a la audiencia, sin justificación válida y previa, se entenderá que tácitamente acepta los cargos formulados y por ende, la incursión en las faltas disciplinarias. En este caso se procederá a levantar acta donde conste lo sucedido, la cual será firmada por testigos a favor de la empresa, como constancia del agotamiento del proceso disciplinario. Posteriormente se notificará al trabajador la decisión en primera instancia y se hará mención de su derecho a apelar la misma.

ARTÍCULO 156. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN EN PRIMERA INSTANCIA. Culminada la audiencia de cargos, descargos y pruebas y considerando lo sucedido en ella, el superior encargado tendrá un término de tres (3) días hábiles contado a partir del día siguiente al de la audiencia, para decidir la consecuencia que se le aplicará al trabajador implicado y para notificársela por escrito, manifestándole además, la oportunidad de recurrir la decisión, presentando escrito de apelación ante el superior de segunda instancia.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los casos que no sea posible notificar personalmente al trabajador, sobre la decisión en primera instancia, **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.** procederá a enviarle el documento contentivo de la misma, a la dirección que se tenga de él, a través de correo certificado, para dejar constancia del agotamiento del proceso disciplinario.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En los casos en que el trabajador esté incapacitado o se encuentre haciendo uso de alguna licencia, se suspende el término para la imposición de la sanción a la que haya lugar hasta cuando se reintegre nuevamente al trabajo, momento en el cual comenzará el término para la imposición de la sanción.

ARTÍCULO 157. CONTENIDO DE LA NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN EN PRIMERA INSTANCIA. La notificación que se envíe al trabajador implicado, donde se le informe la decisión adoptada en primera instancia, deberá indicar en su contenido, como mínimo, lo siguiente:

1. La consecuencia que le será aplicada en consideración a las faltas disciplinarias cometidas.
2. Enunciación de la disposición regulativa que contiene la consecuencia a aplicar, bien sea el código sustantivo del trabajo, el contrato individual de trabajo, convención, pacto colectivo, laudo arbitral y/o el presente reglamento.
3. Tratándose de suspensión disciplinaria, multa o terminación del contrato, se indicará la forma y el momento en que hará efectiva.
4. La oportunidad para el trabajador de apelar la decisión ante el superior de segunda instancia y el término para ello.
5. Nombre y cargo del superior de segunda instancia.
6. Se señalará que de no interponerse el recurso en el término establecido, se procederá a aplicar de inmediato la consecuencia decidida por el superior de primera instancia.

ARTÍCULO 158. RECURSO DE APELACIÓN. Cuando el trabajador implicado decida recurrir la decisión adoptada por el superior de primera instancia, se llevará a cabo el siguiente trámite:

1. El trabajador deberá presentar por escrito el recurso de apelación, ante el superior de segunda instancia, exponiéndose justificada y motivadamente el por qué debe ser modificada o revocada la decisión, y aportándose las pruebas pertinentes para respaldar los argumentos.
2. El superior de segunda instancia decidirá si concede o deniega el recurso, según los argumentos presentados por el trabajador. En este punto podrán presentarse las siguientes situaciones:

    2.1. Si el recurso es concedido, se procederá a modificar o revocar la decisión, según sea el caso, y se notificará al trabajador.
    2.2. Si el recurso es denegado, quedará en firme la decisión inicial y se notificará al trabajador.

ARTÍCULO 159. TÉRMINOS PARA EL RECURSO DE APELACION. Para la interposición y decisión del recurso de apelación de la decisión de primera instancia, se tendrán los siguientes términos:

1. **INTERPOSICIÓN:** el trabajador tendrá tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación de la decisión en primera instancia, para interponer el recurso de apelación.

2. **DECISIÓN:** el superior de segunda instancia tendrá tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la radicación del recurso, para conceder o denegar el recurso de apelación.

ARTÍCULO 160. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA. Resuelto el recurso de apelación por parte del superior de segunda instancia, este deberá notificar por escrito al trabajador, indicándole la decisión definitiva en el proceso disciplinario.

PARÁGRAFO. En los casos que no sea posible notificar personalmente al trabajador, sobre la decisión en segunda instancia, **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.** procederá a enviarle el documento contentivo de la misma, a la dirección que se tenga de él, a través de correo certificado, para dejar constancia del agotamiento del proceso disciplinario.

ARTÍCULO 161. CONTENIDO DE LA NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA. La notificación que se envíe al trabajador implicado, donde se le informe la decisión adoptada en segunda instancia, deberá indicar en su contenido, como mínimo, lo siguiente:

1. De ser denegado el recurso de apelación, deberán exponerse los motivos. En caso contrario, deberá indicarse en qué sentido se concede el recurso, bien sea modificando la decisión o revocándola.
2. De ser modificada la decisión, deberá enunciarse la disposición regulativa que contiene la consecuencia a aplicar, bien sea el código sustantivo del trabajo, el contrato individual de trabajo, convención, pacto colectivo, laudo arbitral y/o el presente reglamento.
3. Tratándose de suspensión disciplinaria, multa o terminación del contrato, se indicará la forma y el momento en que se hará efectiva.
4. La oportunidad para el trabajador de acudir ante organismos externos a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., bien sea el Ministerio del Trabajo o la Jurisdicción Ordinaria, en caso de no estar conforme con la decisión definitiva del proceso disciplinario.

ARTÍCULO 162. CONSECUENCIAS A LAS FALTAS DISCIPLINARIAS. Las consecuencias que se apliquen al trabajador implicado, deben ser acordes a lo dispuesto en el código sustantivo del trabajo, contrato individual de trabajo, convención, pacto colectivo, laudo arbitral y/o el presente reglamento. En cualquier caso, las únicas consecuencias que se podrán aplicar, son las siguientes:

1. Llamado de atención.
2. Multa.
3. Suspensión disciplinaria.
4. Terminación del contrato.

PARÁGRAFO 1. De consagrarse, para una misma falta disciplinaria, consecuencias diferentes en el código sustantivo del trabajo, contrato individual de trabajo, convención, pacto colectivo, laudo arbitral y/o el presente reglamento, siempre deberá aplicarse la más beneficiosa para el trabajador.

PARÁGRAFO 2. No se podrán aplicar consecuencias al trabajador que no se encontrarán reguladas por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. al momento en que se incurrió en la respectiva falta disciplinaria.

ARTÍCULO 163. MULTA. La multa como sanción disciplinaria, procederá acorde a lo dispuesto en el presente reglamento. En todo caso, solo será aplicable por llegadas tarde al trabajo o por faltar al mismo, sin justa causa. El valor de la multa nunca podrá ser superior a la quinta parte del salario diario del trabajador, pudiendo ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. descontarle dicho valor de su salario, así como el valor del tiempo que dejó de trabajar.

PARÁGRAFO. El valor recaudado por las multas impuestas a los trabajadores sancionados, será destinado, exclusivamente, a premios o regalos para el personal de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

ARTÍCULO 164. SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA. La suspensión como sanción disciplinaria, procederá acorde a lo dispuesto en el presente reglamento. En todo caso nunca podrá exceder de ocho (8) días la primera vez ni de dos (2) meses para las siguientes ocasiones.

ARTÍCULO 165. TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA. La terminación del contrato de trabajo, como consecuencia a las faltas disciplinarias, se aplicará acorde a lo dispuesto en el código sustantivo del trabajo, contrato individual de trabajo, convención, pacto colectivo, laudo arbitral y/o el presente reglamento. En todo caso esta solo procederá cuando las faltas cometidas sean consideradas como “FALTAS GRAVES”.

ARTÍCULO 166. FALTA DEL PROCESO DISCIPLINARIO. No producirá efecto alguno la consecuencia impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo.

CAPÍTULO XXV
PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA FALTAS RELACIONADAS CON EL CONSUMO DE ALCOHOL Y/O DROGAS

ARTÍCULO 167. PROCEDENCIA. Cuando los empleados de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. incurran en conductas generadoras de faltas disciplinarias, relacionadas con el consumo de alcohol y/o drogas, se dará aplicación al debido proceso disciplinario que se describe en el capítulo anterior y adicionalmente deberá observarse lo indicado en el presente capítulo.

ARTÍCULO 168. PROCEDIMIENTO POR SOSPECHA O ESTADO NOTORIO DE ALICORAMIENTO Y/O DROGRADICCIÓN. En aquellos casos en que un trabajador asista al lugar de trabajo en un estado notorio de alicoramiento y/o drogadicción, se agotará el siguiente procedimiento, en consonancia con lo dispuesto la Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Sustancias Psicoactivas y Tabaquismo.

En presencia de dos (2) testigos se le solicitará autorización al trabajador para practicarle la prueba toxicológica pertinente.

1. Si el trabajador autoriza, se procederá a firmar el respectivo consentimiento informado y se practicará la prueba. Mientras se obtiene el resultado de la prueba, al trabajador no se le permitirá laborar.

    1.1. **Resultado negativo:** si el resultado de la prueba resulta “negativo”, no se tomarán medidas disciplinarias en contra del trabajador y se le remunerará el tiempo que estuvo sin laborar mientras se esperaba el resultado.
    1.2. **Resultado positivo:** si el resultado de la prueba resulta “positivo”, el trabajador será enviado a su casa durante toda la jornada laboral y se agotará el siguiente

trámite, con observancia del procedimiento disciplinario establecido en el capítulo anterior:

1.2.1. El trabajador será citado a audiencia de cargos, descargos y pruebas.
1.2.2. Durante los descargos se le solicitará al trabajador que indique expresamente si es una persona adicta. Si responde que no lo es, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa. Si el trabajador responde que sí es adicto, se le indicará que debe acudir a la respectiva E.P.S. para iniciar tratamiento de rehabilitación y se le aplicará una suspensión disciplinaria, conforme a lo establecido en la Escala de Faltas y Sanciones. No obstante, si el trabajador se niega al tratamiento de rehabilitación, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa.

2. Si el trabajador no autoriza, se dejará constancia escrita de ello, firmada por dos (2) testigos. Adicionalmente, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no permitirá que el trabajador labore por lo que reste de la jornada laboral, con el fin de prevenir los posibles riesgos laborales por el aparente estado de alicoramiento y/o drogadicción del trabajador, y ese tiempo no le será remunerado. Posteriormente, se agotará el siguiente trámite:

2.1. El trabajador será citado a audiencia de cargos, descargos y pruebas, por haberse negado a practicar la prueba, por no encontrarse en condiciones de trabajar y por el aparente estado de embriaguez y/o drogadicción.
2.2. Durante los descargos se le preguntará al trabajador si se encontraba bajo efectos de alcohol y/o drogas. Si responde que no, los descargos se seguirán adelantando por haberse negado a la prueba, por no estar en condiciones de trabajar y por el aparente estado de embriaguez y/o drogadicción, aplicando la medida disciplinaria establecida en la Escala de Faltas y Sanciones. Si el trabajador responde que sí se encontraba bajo efectos de alcohol y/o drogas, los descargos se continuarán realizando por esa falta principalmente y por la negativa de realizarse la prueba. Acto seguido, se le solicitará al trabajador que indique expresamente si es una persona adicta; si responde que no lo es, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa. Si el trabajador responde que sí es adicto, se le indicará que debe acudir a la respectiva E.P.S. para iniciar tratamiento de rehabilitación y se le aplicará una suspensión disciplinaria, conforme a lo establecido en la Escala de Faltas y Sanciones. No obstante, si el trabajador se niega al tratamiento de rehabilitación, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 169. PRUEBAS TOXICOLÓGICAS DE SEGUIMIENTO. Cuando las pruebas toxicológicas se ordenen por seguimiento y no por sospecha, se debe agotar el siguiente procedimiento:

En presencia de dos (2) testigos se le solicitará autorización al trabajador para practicarle la prueba toxicológica.

1. Si el trabajador autoriza, se procederá a firmar el respectivo consentimiento informado y se practicará la prueba.

1.1. **Resultado negativo:** si el resultado de la prueba resulta "negativo", no se tomarán medidas disciplinarias en contra del trabajador.

1.2. **Resultado positivo:** si el resultado de la prueba resulta "positivo", el trabajador será enviado a su casa durante toda la jornada laboral y se agotará el siguiente trámite, con observancia del procedimiento disciplinario establecido en el capítulo anterior:

1.2.1. El trabajador será citado a audiencia de cargos, descargos y pruebas.

1.2.2. Durante los descargos se le solicitará al trabajador que indique expresamente si es una persona adicta. Si responde que no lo es, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa. Si el trabajador responde que sí es adicto, se le indicará que debe acudir a la respectiva E.P.S. para iniciar tratamiento de rehabilitación y se le aplicará una suspensión disciplinaria, conforme a lo establecido en la Escala de Faltas y Sanciones. No obstante, si el trabajador se niega al tratamiento de rehabilitación, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa.

2. Si el trabajador no autoriza, se dejará constancia escrita de ello, firmada por dos (2) testigos. Posteriormente, se agotará el siguiente trámite:

2.1. El trabajador será citado a audiencia de cargos, descargos y pruebas, por haberse negado a practicar la prueba.

2.2. Durante los descargos se le preguntará al trabajador si su negativa a la prueba se debió a que se encontraba bajo efectos de alcohol y/o drogas. Si responde que no, los descargos se seguirán adelantando por haberse negado a la prueba, aplicando la medida disciplinaria establecida en la Escala de Faltas y Sanciones. Si el trabajador responde que sí se encontraba bajo efectos de alcohol y/o drogas, los descargos se continuarán realizando por esa falta principalmente y por la negativa de realizarse la prueba. Acto seguido, se le solicitará al trabajador que indique expresamente si es una persona adicta; si responde que no lo es, **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.** podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa. Si el trabajador responde que sí es adicto, se le indicará que

debe acudir a la respectiva E.P.S. para iniciar tratamiento de rehabilitación y se le aplicará una suspensión disciplinaria, conforme a lo establecido en la Escala de Faltas y Sanciones. No obstante, si el trabajador se niega al tratamiento de rehabilitación, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 170. PROCEDIMIENTO EN FLAGRANCIA. Entendiendo que el consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo o durante la jornada laboral, está completamente prohibido; cuando el trabajador sea sorprendido en esas circunstancias, no será necesaria la práctica de pruebas toxicológicas. En este caso, el trabajador será citado a audiencia de cargos, descargos y pruebas, pudiéndose aplicar la terminación del contrato con justa causa, independientemente si el trabajador es o no adicto.

CAPÍTULO XXVI
RECLAMOS

ARTÍCULO 171. PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. el cargo de Representante Legal La señora Marta Doris Rendón Muñoz, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 172. ASESORÍA DEL SINDICATO. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XXVII
PROTECCIÓN AL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 173. ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte del 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 a la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 174. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades:

1. **MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador, toda

expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **PERSECUCIÓN LABORAL.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o mutilación de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **INEQUIDAD LABORAL.** Toda asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **DESPROTECCIÓN LABORAL.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

ARTÍCULO 175. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida 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 ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS 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 ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS 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.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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 176. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública, conforme al principio constitucional de la obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

4. 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.
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, en el contrato de trabajo, en convenios, pactos colectivos, fallos arbitrales o en el presente reglamento.
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 ibídem.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 177. SUJETOS DEL ACOSO LABORAL: Son sujetos del acoso laboral:

1. **SUJETO ACTIVO.** La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando, y quien se desempeñe como trabajador, dentro de **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.**
2. **SUJETOS PASIVOS.** Los trabajadores vinculados a **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S**., así como los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.
3. **SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL.** La persona natural que, como empleador, promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; la persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la ley.

ARTÍCULO 178. AGRAVANTES DEL ACOSO LABORAL. Son circunstancias que agravan el acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.

8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 179. ATENUANTES DEL ACOSO LABORAL. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares y afectivos.
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 180. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. implementará los siguientes mecanismos de prevención del acoso laboral:

1. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. programará jornadas de capacitación para sus empleados respecto de las conductas tipificadas como acoso laboral.
2. En los procedimientos de vinculación de nuevos empleados, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. informará sobre las conductas que legalmente se consideran acoso laboral a fin de que los nuevos trabajadores se abstengan de incurrir en ellas.
3. En las encuestas de clima laboral se incluirán preguntas relativas a la percepción sobre la existencia de conductas de acoso laboral.
4. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S cuenta con campañas de prevención de acoso laboral y clima organizacional con el acompañamiento de la Arl.

CAPÍTULO XXVIII

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 181. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. En cumplimiento de la Resolución 652 de 2012, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. conformará el Comité de Convivencia Laboral, el cual se entiende como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo y busca establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo.

ARTÍCULO 182. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., estará compuesto por dos representantes del empleador miembros representativos de la empresa y dos de representantes de los trabajadores miembros representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO. Voluntariamente, ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. podrá integrar comités en los centros de trabajo.

ARTÍCULO 183. INHABILIDADES DE LOS REPRESENTANTES DEL COMITÉ. No podrá ser miembro del Comité de Convivencia Laboral, el trabajar a quien se haya formulado queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de él en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación o designación o elección.

ARTÍCULO 184. CUALIDADES DE LOS REPRESENTANTES DEL COMITÉ. Deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, sinceridad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética. Asimismo, habilidades en comunicación asertiva, liderazgo y solución de conflictos.
ARTÍCULO 185. DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. designará a sus miembros representativos en el Comité de Convivencia Laboral, por conducto del Representante Legal. Los trabajadores elegirán los suyos por votación secreta, en expresión libre, espontánea y autentica y con escrutinio público.

PARÁGRAFO. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. señalará el procedimiento y hará la respectiva convocatoria.

ARTÍCULO 186. PERÍODO DE LOS REPRESENTANTES. Los miembros representantes del Comité de Convivencia Laboral, tendrán un periodo de dos (2) años, contado a partir de la fecha de la comunicación de su designación o elección.

ARTÍCULO 187. FUNCIONES DEL COMITÉ. Se tiene como funciones generales del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral o dificultades en la convivencia 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 de convivencia, 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 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 informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección 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.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral, a las dependencias de gestión del recurso humano, seguridad y salud en el trabajo.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité, que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 188. DIGNATARIOS DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un Presidente y un Secretario, elegidos de entre ellos, por sus miembros.

ARTÍCULO 189. FUNCIONES DEL PRESIDENTE. Se tiene como funciones generales del Presidente del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO 190. FUNCIONES DEL SECRETARIO. Se tiene como funciones generales del Secretario del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité, la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de establecer compromisos de convivencia.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas, con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité, a las diferentes dependencias de la empresa.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité, que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 191. REUNIONES DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral sesionará ordinariamente una (1) vez cada tres (3) meses calendario, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención. En este último caso podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO 1. El Comité de Convivencia Laboral deliberará con la mitad más uno de sus integrantes y las decisiones se tomarán por mayoría.

PARÁGRAFO 2. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. señalará espacio físico para las reuniones y otras actividades del Comité de Convivencia Laboral, y la forma para el manejo reservado de la documentación. También realizará o patrocinará actividades de capacitación para sus miembros sobre resolución de conflictos y comunicación asertiva.

ARTÍCULO 192. ASESORÍA AL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral podrá solicitar asesoría y asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) a la cual se encuentre afiliada ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

CAPÍTULO XXIX
PROCEDIMIENTO CORRECTIVO DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 193. PROCEDENCIA. Cuando los empleados de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. denuncien conductas de Acoso Laboral, se dará aplicación al procedimiento establecido en los siguientes artículos.

ARTÍCULO 194. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO. El procedimiento establecido en el presente Capítulo, observará las siguientes características:

1. **INTERNO:** se implementa un procedimiento exclusivo para ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., acorde a las condiciones y necesidades específicas de la compañía, en pro de mantener un buen clima laboral.
2. **CONFIDENCIAL:** el procedimiento que se adelante por el Comité de Convivencia Laboral de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., para corregir las conductas de acoso laboral, es de carácter reservado. Por lo tanto, los miembros del Comité se obligan a guardar absoluta confidencialidad, tanto al interior de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., como por fuera de esta.
3. **CONCILIATORIO:** el procedimiento descrito en el presente Capítulo, tiene como finalidad la corrección de las conductas de acoso laboral que se presenten al interior de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., por lo tanto, en cada caso se propenderá por acercar a las partes involucradas, con el fin de lograr una conciliación en los mejores términos y así mejorar el clima laboral de la compañía.
4. **EFECTIVO:** con el objetivo de preservar el buen clima laboral en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., el Comité de Convivencia Laboral observará el procedimiento establecido en el presente Capítulo, el cual deberá ser ajustado y actualizado, conforme a las condiciones y necesidades que se vayan presentando en la compañía.

ARTÍCULO 195. DEFINICIONES. Para efectos de dar claridad a algunos términos empleados en el presente Capítulo, se indican las siguientes definiciones:

1. **PRESUNTO ACOSADO:** es el trabajador de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. que considera ser víctima de acoso laboral, a causa de las conductas desplegadas por otro u otros trabajadores de la empresa.
2. **PRESUNTO ACOSADOR:** es el trabajador de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. que es acusado de desarrollar conductas de acoso laboral en contra de otro u otros trabajadores de la empresa.
3. **ACOSADO:** es el trabajador de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. que es víctima de acoso laboral, previa comprobación por parte del Comité de Convivencia Laboral.
4. **ACOSADOR:** es el trabajador de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. que ha desarrollado conductas de acoso laboral en contra de otro trabajador de la empresa, previa comprobación por parte del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 196. INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA. Cuando un trabajador de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. considere que es víctima de acoso laboral, podrá presentar queja escrita ante el Secretario del Comité de Convivencia Laboral, junto con las pruebas que tenga en su poder.

PARÁGRAFO. Si una persona de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., diferente al Secretario del Comité de Convivencia Laboral, es conocedora de una conducta de acoso laboral o el presunto acosado se lo manifiesta, deberá remitir el caso a dicho Secretario, con el fin de adelantar el procedimiento acá descrito.

ARTÍCULO 197. FALTA DE PRUEBA. Es obligación del presunto acosado que interpone una queja de acoso laboral, presentar las pruebas pertinentes que sustenten la misma, so pena de que el Comité de Convivencia Laboral no dé recepción a dicha queja. Lo anterior, salvo cuando se trate de hechos suficientemente notorios o ya conocidos por el Comité.

ARTÍCULO 198. RECEPCIÓN DE LA QUEJA Y CALIFICACIÓN PREVIA. Una vez presentada la queja con sus respectivas pruebas, el Secretario del Comité de Convivencia Laboral procederá a convocar a reunión extraordinaria a los demás miembros de dicho Comité, con el fin de estudiar la situación y analizar si a la luz de la Ley 1010 de 2006, se configura o no una conducta de acoso laboral. Dicha reunión se llevará a cabo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja.

PARÁGRAFO. Cuando el Comité de Convivencia Laboral lo considere pertinente, podrá citar a reunión a las partes involucradas en la queja, con el fin de calificar previamente si se trata o no de una conducta de acoso laboral.

ARTÍCULO 199. CONTESTACIÓN A LA QUEJA. Una vez analizada la situación planteada en la queja de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral procederá de la siguiente manera:

1. Si se encontraron méritos para afirmar que se trata de una conducta de acoso laboral, el Comité lo informará por escrito al presunto acosado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la reunión extraordinaria, indicándole que se tomarán las medidas pertinentes para corregir dicha conducta.
2. Si no se encontraron méritos para afirmar que se trata de una conducta de acoso laboral, el Comité lo informará por escrito al presunto acosado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la reunión extraordinaria, indicándole que se archivará el caso.

PARÁGRAFO. En aquellos casos en que sea procedente, el Comité de Convivencia Laboral remitirá el caso al área de Gestión Humana para que se tomen las medidas disciplinarias pertinentes.

ARTÍCULO 200. MEDIDAS CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL. Habiéndose encontrado méritos para afirmar que a la luz de la Ley 1010 de 2006, la queja presentada sí hace referencia a conductas de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral llevará a cabo el siguiente procedimiento para corregir la situación:

1. El Secretario citará a reunión al acosado, con el fin de ser escuchada su versión sobre los hechos y determinar si está dispuesto a conciliar la situación para mejorar la relación laboral con el acosador. Esta citación se enviará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la reunión extraordinaria donde se determinó el acoso laboral.
2. El Secretario citará a reunión al acosador, con el fin de ser escuchada su versión sobre los hechos y determinar si está dispuesto a conciliar la situación para mejorar la relación

laboral con el acosado. Esta citación se enviará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la reunión extraordinaria donde se determinó el acoso laboral.

3. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la citación al acosado, se llevará a cabo la reunión y se levantará acta suscrita por todos los presentes.
4. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la citación al acosador, se llevará a cabo la reunión y se levantará acta suscrita por todos los presentes.
5. Dependiendo de lo sucedido en las reuniones llevadas a cabo con el acosado y con el acosador, el Comité procederá de la siguiente manera:

    5.1. Si ambos manifestaron su interés en conciliar, serán citados por el Secretario dentro del día hábil siguiente, a reunión de conciliación.
    5.2. Si alguno o ambos no manifestaron interés en conciliar, el Comité de Convivencia Laboral les enviará comunicado indicando que se archivará el caso e invitándoles a cesar las conductas de acoso laboral. De igual manera, el área de Gestión Humana de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. tomará las medidas disciplinarias pertinentes.

6. Una vez citados a reunión de conciliación, se llevará a cabo la misma dentro de los (3) días hábiles siguientes, con el único objetivo de mejorar la relación laboral entre el acosado y el acosador, y establecer compromisos para que cese la conducta de acoso laboral. De dicha reunión se levantará acta en la que constará lo siguiente:

    a) Fecha, hora y lugar de la reunión.
    b) Objetivo de la reunión.
    c) Lo manifestado en la reunión por cada integrante de la misma.
    d) El compromiso de cada parte, con su puño y letra, para mejorar la relación laboral.
    e) La fecha en que se realizará el primer seguimiento, por parte del Secretario del Comité, para determinar el cumplimiento a los compromisos.
    f) Firma de cada integrante de la reunión.

7. El Secretario del Comité realizará el primer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos, debiendo dejar constancia escrita de lo evidenciado. Dependiendo de lo arrojado en dicho seguimiento, se procederá de la siguiente manera:

    7.1. Si las partes han dado cumplimiento a sus compromisos y la relación laboral ha mostrado mejoría, cesando por completo la conducta de acoso laboral; el Comité de Convivencia Laboral archivará el caso y lo informará por escrito a los trabajadores involucrados, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.
    7.2. Si la conducta de acoso laboral se sigue presentando o alguna de las partes no ha dado cumplimiento a su compromiso, el Comité de Convivencia Laboral archivará el caso y lo informará por escrito a los trabajadores involucrados, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. De igual manera, el área de Gestión Humana tomará las medidas disciplinarias pertinentes.

7.3. Si la relación laboral ha mostrado algo de mejoría, pero alguna de las partes o ambas, aún no han dado cumplimiento a cabalidad a sus compromisos, el Secretario dejará evidencia de ello por escrito y dentro de los dos (2) días hábiles siguientes deberá recordarles por escrito los compromisos a los trabajadores, invitándolos a darles estricto cumplimiento; asimismo, les indicará la nueva fecha en la que hará el último seguimiento. Si al realizar este seguimiento, se evidencia que las partes han dado cumplimiento a sus compromisos y la relación laboral ha mostrado mejoría, cesando por completo la conducta de acoso laboral; el Comité de Convivencia Laboral archivará el caso y lo informará por escrito a los trabajadores involucrados, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Si la conducta de acoso laboral se sigue presentando o alguna de las partes no ha dado cumplimiento a su compromiso, el Comité de Convivencia Laboral archivará el caso y lo informará por escrito a los trabajadores involucrados, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. En este último caso, el área de Gestión Humana tomará las medidas disciplinarias pertinentes.

ARTÍCULO 201. IMPEDIMENTO DEL SECRETARIO. En aquellos casos en que el Secretario no pueda realizar alguna de las funciones indicadas en el presente Capítulo, lo reemplazará quien haya sido designado como suplente en su calidad de miembro del Comité.

ARTÍCULO 202. IMPEDIMENTO PARA ACTUAR. Cuando alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral esté involucrado en la queja de acoso laboral, bien sea como presunto acosado, presunto acosador o testigo, o cuando ostente una relación de carácter personal con alguno de los involucrados, que le impida actuar con neutralidad dentro del procedimiento; deberá ser reemplazado por su respectivo suplente.

CAPITULO XXX
ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO195. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO196. DEFINICIONES. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

a. **TELETRABAJO:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre

el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

b. **TELETRABAJADOR:** Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 197. OBJETIVOS. Todo programa de teletrabajo en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. se guiará por los siguientes objetivos:

c. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
d. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
e. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
f. Disminuir el ausentismo laboral.
g. Mejorar los procesos laborales en ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
h. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 198. CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Los empleados de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.., podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

i. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
j. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
k. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
l. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 199. ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los

responsables directos de todas las áreas de ESTRUSTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. que gestionen, entre otros, aspectos tales como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

PARÁGRAFO PRIMERO. A continuación, se mencionan los miembros que conformaran el equipo coordinador, los cuales podrá variar en función de las circunstancias:

m. El Gerente / Representante legal.
n. El director o jefe del área encargada de la gestión de recursos humanos.
o. El director o jefe responsable del área de salud laboral y riesgos laborales
p. El director o jefe del área responsable de sistemas y tecnologías de la información y la comunicación.
q. Un representante de los tele trabajadores.
r. Un máximo de tres (3) empleados seleccionados por la gerencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

ARTÍCULO 200. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.., como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, deberá indicar de manera especial:

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

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

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

ARTÍCULO 201. IGUALDAD DE TRATO. Los trabajadores y tele trabajadores de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.., tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato se da:

w. El derecho de las teles trabajadoras a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
x. La protección de la discriminación en el empleo.
y. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
z. La remuneración.
aa. La protección por regímenes legales de seguridad social.
bb. El acceso a la formación.
cc. La permanencia mínima del 20% (correspondientes a 1 día a la semana) en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
dd. La protección de la maternidad. Las tele trabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
ee. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 202. EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las prestaciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
3. Una cuenta de correo electrónico.
4. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 203. COMPROMISOS. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

1. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware o software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
2. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. De igual forma el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
4. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
5. El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado la empresa, sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

ARTÍCULO 204. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. Las teles trabajadoras deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA. Los tele trabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al Sistema de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos laborales de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 205. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Serán obligaciones de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. en materia de riesgos laborales en el teletrabajo las siguientes:

1. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada. Para el Sector Público, el empleador, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándole alcance a dichos centros de trabajo.
3. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012.
4. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
5. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
6. Suministrar a los tele trabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
7. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
8. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo, cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

ARTÍCULO 206. OBLIGACIONES DE EL TELETRABAJADOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Serán obligaciones del teletrabajador en materia de riesgos laborales en el teletrabajo las siguientes:

1. Diligenciar el formato de Auto reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
6. Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
7. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
8. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 207. COMUNICACIÓN A LA ARL. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. informará a la ARL de todos los trabajadores que se encuentren desempeñando sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo.

ARTICULO 208. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL. En el caso de que el teletrabajador llegue a sufrir un accidente de trabajo o se le notifique una enfermedad laboral contará con un término de veinticuatro (24) horas para notificar lo sucedido a su jefe inmediato y al área de Seguridad y Salud en el trabajo.

ARTÍCULO 209. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA EMPRESA. Son responsabilidades de HIDRAULICAY SANEAMIENTO S.A.S:

1. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los tele trabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los tele trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
3. Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
5. Definir la unidad de causación del salario, que para nuestro caso es catorcenal.

ARTÍCULO 210. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR: Las teles trabajadoras no se desprenden del poder subordinante del empleador razón por la cual, les asiste el deber de acatamiento de normatividad laboral, disposiciones internas, así como el de conservar indemnes sus deberes y obligaciones para con ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y en particular tendrán los siguientes deberes y obligaciones:

1. Dedicar la totalidad de la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo al desarrollo de las funciones encomendadas y rendir informes diarios a su jefe inmediato sobre las tareas realizadas durante la jornada.
2. Dar aviso al jefe inmediato si encuentra la necesidad de ausentarse de su domicilio para el desarrollo de sus funciones.

3. Durante la jornada laboral establecida, permanecer en su domicilio o lugar de trabajo seleccionado y previamente autorizado por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. para el desarrollo de sus funciones como teletrabajador, salvo en caso de fuerza mayor, caso fortuito o permisos autorizados.
4. Diligenciar la información contenida en los formatos específicos determinados para esta modalidad relacionada con la aplicación del teletrabajo.
5. Acatar las normas particulares aplicables al teletrabajo en lo relacionado con la seguridad social integral, incluida la promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales, de conformidad con la guía que para este fin establece la aseguradora de riesgos laborales a la cual se encuentra afiliada ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
6. Cumplir las reglas relativas al uso de equipos y programas informáticos, protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información que se encuentren señaladas en la Ley que lleguen a señalarse mediante disposiciones internas.
7. Mantener contacto diario con ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. de manera que le permita estar informado de todas y cada una de las actividades programadas por el área, así como para demostrar el cumplimiento de sus labores y metas respectivas.
8. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y la ARL, cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo SGSST.
9. Responder en un término no mayor a 10 minutos los mensajes ya sea a través de correo electrónico, WhatsApp, o cualquier otro medio electrónico de comunicación.
10. Retornar al puesto de trabajo en las instalaciones del empleador cuando este lo requiera o considere necesario.
11. Mantener intacta su imagen personal en las funciones de teletrabajo, el teletrabajador deberá estar vestido adecuadamente antes de iniciar su jornada laboral, no se permiten camisillas, shorts, chanclas.
12. Cumplir con los horarios establecidos por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
13. Cumplir con todos los requisitos de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. para realizar sus funciones en la modalidad de teletrabajo (requisitos descritos en el artículo 203 del presente documento).

ARTÍCULO 211. AUXILIO DE TRANSPORTE: Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador o el teletrabajador devengue más de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, no habrá lugar al auxilio de transporte.

ARTÍCULO 212. HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS: Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo de

Trabajo y de la Seguridad Social, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador.

ARTÍCULO 213. EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL TELETRABAJADOR. El seguimiento del cumplimiento de las obligaciones laborales del teletrabajador corresponde a cada jefe inmediato, mediante los procedimientos establecidos al interior de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. para la evaluación del desempeño laboral.

CAPÍTULO XXXI
SAGRILAFT

El SAGRILAFT es un sistema que **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S**., tiene implementado y en funcionamiento para cumplir con la Circular externa 100-00016 que modificó el capítulo 10 de la Circular básica jurídica de la Superintendencia de sociedades. Incumplir con esta norma puede acarrearle a **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S**., sanciones y procesos legales.

El SAGRILAFT es un sistema que busca gestionar, reducir, minimizar, evitar o mitigar al máximo los posibles riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo, proliferación de armas de destrucción masiva y otros delitos relacionados; a los que podría verse expuesta **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.**

La participación de los empleados es clave para que tenga éxito este sistema, ayudando cada uno desde su cargo a identificar a los terceros (clientes/proveedores/inversionistas) con los cuales **ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S**., realiza operaciones y negocios; identificando si estos están relacionados o han cometido alguno de los siguientes delitos o conductas: Lavado de activos o dinero, financiación del terrorismo, fraude, estafa, chantaje, narcotráfico, contrabando, trata de personas y de menores, corrupción, soborno, delitos contra el erario público, delitos contra la función pública, etc.
Por tanto, las tareas que se deben realizar para que este sistema funcione hacen parte de las funciones de cada empleado, dependiendo del cargo, labor o función que tenga cada. Algunos empleados tendrán una o varias funciones, algunos ninguna, otras tendrán tareas de apoyo y ayuda, etc.; además de unos deberes y funciones generales aplicables a todos.

El incumplimiento de los deberes, obligaciones, prohibiciones, faltas graves y demás aspectos que se indican a continuación, acarreará medidas de acuerdo al capítulo XXIII – Escala de faltas y Sanciones disciplinarias, numeral 26 y 87:

ARTICULO 214. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA:

1. Poner en marcha el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva - SAGRILAFT.

2. Vigilar el cumplimiento del Sistema de Administración Gestión Integral Riesgo Lavado de Activos Financiación de Terrorismo / PADM (SAGRILAFT/ PADM).

ARTICULO 215. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

Además de las obligaciones por ley y las generales de este reglamento, el trabajador, se obliga de manera especial a cumplir las políticas, manuales y/o procedimientos que implemente ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., frente al SAGRILAFT, para lo cual se obliga principalmente a:

1. Informar a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., cuando esta lo requiera y mientras se mantenga la relación laboral, la información que la ley permita sobre la procedencia de los bienes y rentas que posee, certificando que éstas no proceden de ninguna actividad ilícita o relacionada directa o indirectamente con LA/FT/FPADM.

2. Dar aplicación a los manuales y políticas sobre SAGRILAFT y las que adopte e implemente en el futuro. Cumplir con las directrices y lineamientos establecidos en el SAGRILAFT, y en especial en el Manual SAGRILAFT.

3. Informar al oficial de cumplimiento de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., y a la gerencia, sobre cualquier operación inusual, sospechosa o las señales de alerta de que tenga conocimiento, relacionados con el LA/FT/FPADM.

4. No comunicar a terceros, la información que sea reservada sobre SAGRILAFT y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., esto sin perjuicio de los canales de denuncia de delitos y asuntos laborales de acuerdo a las normas. Para el caso del SAGRILAFT, está prohibido por la ley y por este reglamento, comunicar a terceros cualquier información del SAGRILAFT; incluso cuando exista autorización de algún jefe o directivo. Cuando ocurra algo o se tengan dudas, se debe recurrir a la gerencia y al oficial de cumplimiento.

5. No informar a clientes y proveedores, los resultados obtenidos en la investigación de antecedentes, consulta de listas y cualquier otra investigación o indagación relacionada con SAGRILAFT. En los procesos de contratación y vinculación laboral solo está prohibido informar a los aspirantes, únicamente el resultado de la consulta en listas vinculantes y restrictivas. (los demás documentos y procesos aplican las políticas del proceso de selección)

   No es obligatoria para consultas en centrales de riesgo y análisis de riesgos financieros y crediticios y similares; en cuyo caso la compañía podrá darle el manejo que considere

adecuado. La ley incluso prevé que en este caso el tercero podría negarse a autorizar su consulta.

6. Según sea el cargo y el perfil; las siguientes funciones del SAGRILAFT son obligatorias específicamente a los empleados a quienes se les asignen dichas funciones:

   - Solicitar toda la documentación y el diligenciamiento y firma del Formato de creación y actualización de terceros (formulario) a clientes, proveedores, empleados y otros terceros, de acuerdo al manual SAGRILAFT, a las políticas, reglamentos y a las instrucciones y necesidades de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

   - Realizar la consulta en listas vinculantes y restrictivas de clientes, proveedores, empleados y otros terceros; según sea el caso, y según el manual SAGRILAFT y/o el oficial de cumplimiento.

   - Cada empleado debe verificar, al realizar sus funciones y tareas, que en el paso previo del proceso en que se encuentre, se hayan cumplido las anteriores obligaciones indicadas, según sea el caso y de acuerdo a cada perfil.

     Estas funciones serán asignadas por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. a los empleados y/o áreas que esta considere pertinente.

ARTICULO 216. **PROHIBICIONES ESPECÍFICAS. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES:**

1. Usar la compañía para actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, tráfico de estupefacientes y narcotráfico, contrabando, fraude, chantaje, extorsión, delitos contra el erario público y la administración pública, soborno, corrupción, y cualquier otro delito fuente LAFT; ya sea de manera deliberada o por incumplimiento de las políticas, códigos y manuales de la ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

2. Omitir los controles indicados en el SAGRILAFT establecidos por ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S, creados con el ánimo de mitigar riesgos o daños, o tolerar de cualquier manera la ejecución de prácticas prohibidas o relacionadas con LAFT y similares.

3. Ejecutar, tolerar, o permitir actos de soborno nacional y transnacional o cualquier forma de corrupción privada o pública ya sea en beneficio propio o de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

No asistir a todas las capacitaciones impartidas para el conocimiento del SAGRILAFT y sobre las funciones y tareas específicas a realizar para el funcionamiento del SAGRILAFT.

ARTICULO 217. FALTAS GRAVES

1. Incumplir con los compromisos, lineamientos y directrices contenidos en el Manual de Cumplimiento del SAGRILAFT; y cualquier documento o instrumento relacionado con este tema y otros temas similares y/o correlacionados.

2. No asistir a todas las capacitaciones impartidas para el conocimiento del SAGRILAFT o no justificar en debida forma y con los debidos soportes, su ausencia.

3. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado para el SAGRILAFT, incluyendo, pero sin limitarse a, información reservada del SAGRILAFT que su conocimiento influya, afecte, motive, incentive o evite que se realice o no determinada transacción y/o negocio.

4. Cualquier violación de los deberes y obligaciones especiales para los trabajadores que se encuentran señalados en este reglamento, los cuales el trabajador declara conocer y se entienden incorporados a los Contratos Laborales de los Trabajadores de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.

CAPÍTULO XXXII
RELACIONES SENTIMENTALES ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO

ARTÍCULO 218. REGULACIÓN. Dado el evento que entre compañeros de trabajo exista un vínculo afectivo amoroso y sentimental, anterior al inicio de su relación laboral o que nazca durante su vigencia, dichos empleados deberán mantener las expresiones de afecto dentro los márgenes de la moral y las buenas costumbres, con la intención de mantener la buena imagen corporativa de ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S., so pena de incurrir en faltas disciplinarias, conforme al presente reglamento.

CAPÍTULO XXXIII
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 219. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1581 de 2012 reglamentada por el Decreto 1377 de 2013, se manifiesta que los datos de carácter personal a los que se tenga acceso a raíz de las relaciones laborales entre ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. y sus trabajadores,

serán almacenados en una base de datos para cumplir con las finalidades señaladas en la política de tratamiento de datos de la compañía y serán tratados conforme a los procedimientos establecidos para el tratamiento de los mismos.

ARTÍCULO 220. AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. obtendrá la debida autorización de cada uno de sus trabajadores, para el tratamiento de sus datos conforme a la finalidad de la relación laboral.

ARTÍCULO 221. SOLICITUDES O RECLAMOS. Los trabajadores podrán elevar cualquier solicitud, denuncia, reclamo o sugerencia relacionado con el tratamiento de sus datos personales, a través de: administrativa@estructurasypavimentos.com

CAPÍTULO XXXIV
PRESTACIONES ADICIONALES

ARTÍCULO 222. En ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXXIV
PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 223. ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S. publicará el presente reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de una (1) copia de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos de la empresa.

PARÁGRAFO. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación, debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXXIV
VIGENCIA

ARTÍCULO 224. El presente reglamento entrará a regir el mismo día de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

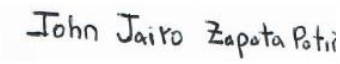
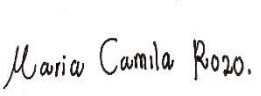
CAPÍTULO XXXV
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 225. No producirán ningún efecto las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones de los trabajadores, en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

FECHA DE PUBLICACIÓN: Noviembre 16 de 2023
DIRECCIÓN: Calle 10 Sur No.50 FF – 28 Of.106
CIUDAD: Medellín
DEPARTAMENTO: Antioquia



MARTA DORIS RENDÓN MUÑOZ
REPRESENTANTE LEGAL
ESTRUCTURAS Y PAVIMENTOS S.A.S.
NIT. 900.243.322-4

		
ELABORÓ	**REVISÓ**	**APROBÓ**
Seguridad y salud en el trabajo	Responsable del SG-SST	GERENTE