

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

Artículo 1.- CYG INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES SAS (en adelante la empresa), sociedad comercial, con número de identificación tributaria (NIT) 800140959 - 1, con domicilio principal en la Carrera 7 No. 75 - 51 Oficina 602 de la ciudad de Bogotá D.C., prescribe el siguiente Reglamento Interno de Trabajo que regirá en todas sus oficinas, salas de venta, proyectos y sedes establecidas en esta ciudad y en otras ciudades o municipios del país, como también en aquellas que se creen por parte de la empresa en un futuro.

El presente Reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse la empresa y sus trabajadores en la prestación del servicio, quedando ambos sometidos a sus mandatos. Su finalidad es regular las relaciones contractuales de trabajo existentes entre la empresa y sus trabajadores, permitiendo a las partes tener conocimiento de sus derechos y obligaciones. En él se contemplan los diferentes aspectos tanto del contrato de trabajo como de las situaciones que de éste se deriven.

El cumplimiento y respeto de sus normas permitirá la armonía de las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores. Este Reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores de la empresa, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 2. - Quien aspire a tener un cargo en la empresa deberá presentar su hoja de vida con fotografía reciente y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida.
2. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía.
3. Certificados laborales de los empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y salario devengado.
4. Certificados escolares y académicos en donde conste su capacitación y títulos obtenidos.
5. Certificación estado de afiliación al sistema general de seguridad social (salud, pensión y cesantías)
6. Fotocopia de la licencia de conducción (para cargos específicos de esta labor)
7. La Empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos de preingreso de acuerdo a la evaluación y análisis de riesgos a los que estará expuesto para el cargo. La empresa pagará el costo de los exámenes exigidos y permitidos por las disposiciones legales vigentes.
8. Tarjeta profesional para las profesiones que la requieran según las normas vigentes.

La empresa podrá establecer en sus políticas internas además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, dependiendo el perfil del cargo. Sin embargo, no podrá solicitar documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por el ordenamiento jurídico, tales como religión que profesan o partido político al cual pertenecen (Ley 13 de 1972 artículo 1°), pruebas de embarazo para las mujeres salvo que la actividad que vaya

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

a ejercer la trabajadora sea de alto riesgo, exámenes de VIH-Sida, copia de la libreta militar, entre otros.

Si la persona es admitida y va a ser contratada por la empresa, deberá presentar a ésta con una anticipación de cinco (5) días hábiles a la fecha de iniciación de labores, los siguientes documentos. De no presentarlos, no se firmará ni existirá contrato de trabajo:

- a. Certificado de la entidad pensional con la que se encuentre afiliado, con no más de ocho (8) días de expedición.
- b. Certificado del Fondo de Cesantías con el que se encuentre afiliado, con no más de ocho (8) días de expedición.
- c. Certificado de examen médico ocupacional de ingreso ordenado por la empresa.
- d. Certificación bancaria.

Además de los anteriores documentos, una vez incorporado el trabajador a la empresa, deberá aportar los documentos necesarios para las siguientes afiliaciones:

DOCUMENTOS AFILIACIÓN A EPS

- a. Para el esposo (a) o compañero(a) debe presentar una fotocopia de la Cédula de Ciudadanía ampliada al 150% y registro civil de matrimonio o extrajuicio de convivencia en unión marital de hecho.
- b. Para los trabajadores solteros que deseen afiliar a sus padres, deben presentar copia del registro civil, dos copias de la cédula de ciudadanía de cada uno de los padres y una declaración extrajuicio, rendida por un testigo, que certifique que los padres dependen económicamente del cotizante."
- c. Una fotocopia legible del registro civil y tarjeta de identidad (si tiene hijos mayores de 7 años).
- d. Los hijos mayores de 18 años que deseen mantenerse como beneficiarios deben presentar certificado de estudios vigente (de bachillerato, técnico, tecnológico o universitario), con una intensidad horaria mínima de 20 horas semanales, y demostrar dependencia económica del cotizante.
- e. Si él o la esposa(o) trabaja, solicitar certificación laboral donde especifique a que caja de compensación está afiliada y si recibe subsidio.

Parágrafo. El trabajador debe entregar los documentos completos al momento de ingreso, incluyendo los documentos de los beneficiarios, de lo contrario la empresa no se hace responsable por la afiliación de los beneficiarios, solo del trabajador.

AFILIACIÓN A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Para afiliación de hijos, padres u otros beneficiarios del trabajador se requiere:

- a. Dos copias de Registro Civil de nacimiento.
- b. Dos copias de la tarjeta de identidad. (Si aplica)
- c. Si son mayores de 12 años, certificación de escolaridad no inferior a tres (3) meses, si se requiere cuota monetaria.
- d. Certificado de discapacidad (Si aplica).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

- e. Certificación laboral del cónyuge o compañero indicando sueldo, tiempo y nombre de la Caja de Compensación a la cual está afiliado en original y con fecha inferior a 30 días.
- f. Registro civil de matrimonio o declaración extrajuicio de convivencia en unión marital de hecho.
- g. Declaración extrajuicio donde conste dependencia económica del cónyuge o compañero(a) permanente.
- h. Solteros con padres mayores de 62 años: documento de identidad de los padres, registro civil de trabajador para demostrar parentesco, declaración extrajuicio rendida por los padres para certificar dependencia económica y certificación que conste que no reciben pensión.
- i. Para afiliar hijastro y hermanos, aportar documentos específicos que demuestren el parentesco y la dependencia económica. En el caso de hijastros puede ser necesario, según la Caja de Compensación el documento que acredite la custodia por parte del cónyuge o compañero permanente del trabajador, o el registro de desaparición del padre o madre biológica (si aplica.)

Parágrafo 1.- Toda inexactitud u omisión en la solicitud o cualquier alteración o falsificación de los documentos allegados o de la información suministrada descalifica automáticamente al aspirante del proceso de selección desarrollado por parte de la empresa.

Parágrafo 2.- La empresa se reserva el derecho de hacer el análisis de antecedentes y la investigación necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante.

Parágrafo 3.- El aspirante deberá presentar los exámenes de aptitud, psicotécnicos y capacidad que la empresa le indique.

Parágrafo 4.- El empleador podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

Parágrafo 5. - En el caso de las trabajadoras que realicen actividades de riesgo IV y V, se solicitará la prueba de gravidez. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. (Art. 241 A- numeral 1, C.S.T. y Resolución 1843 de 2025 de Mintrabajo).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 4. - El contrato de aprendizaje, es un acuerdo especial de tipo laboral que vincula a aprendices con empresas para que estos desarrollen habilidades prácticas en un entorno laboral, combinando formación teórica con experiencia en la empresa. La reforma laboral contenida en la Ley 2466 de junio 25 de 2025- artículo 21, este contrato otorga a los aprendices derechos laborales plenos, incluyendo prestaciones sociales.

El contrato de aprendizaje SENA es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

La Ley 246 de 2025, determinó los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje, así:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 - Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 - Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
 - En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.
 - Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

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

Parágrafo Primero: Para efectos de la ley 2466 de 2025, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

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

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

Parágrafo Segundo: Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

CAPITULO III
PERIODO DE PRUEBA

Artículo 5.- La empresa una vez admitida el aspirante estipulará con el trabajador y de manera expresa en el contrato de trabajo, un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes y adaptabilidad del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. El periodo de prueba estará regido por las siguientes condiciones:

- a) Debe estipularse por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.
- b) No podrá exceder de dos (2) meses.
- c) 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 para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.
- d) Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor a los límites expresados en los numerales anteriores, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.
- e) Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.
- f) Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales.

Artículo 6.- Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuo al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

CAPITULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES, OCASIONALES O TRANSITORIOS

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Artículo 7.- Son trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, los que realizan trabajos de corta duración no mayor de un mes, que se refieren a labores distintas a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores gozan de todas las prestaciones legales proporcionalmente por el tiempo laborado.

CAPITULO V
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 8.- En virtud de lo dispuesto por la Ley 2101 de 2021 sobre la reducción gradual de la jornada máxima legal: a) Del 15 de julio de 2025 al 14 de julio de 2026, la jornada ordinaria será de hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas semanales, distribuidas de común acuerdo entre EMPLEADOR y TRABAJADOR(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el descanso dominical o compensatorio. b) A partir del 15 de julio de 2026, la jornada ordinaria será de hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas semanales, con la misma posibilidad de distribución.

Sin perjuicio de la obligación de los trabajadores de trabajar 44 horas a la semana, se han establecido las siguientes horas de entrada y salida, para el periodo julio 15 de 2025 a julio 14 de 2026:

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE OFICINA CENTRAL:

Días Laborales	Horario
Lunes – viernes	8:00 am – 6:00 pm
Los trabajadores pertenecientes a este horario: • Tendrán una hora diaria de descanso (CST artículo 167) a ser disfrutada de 12:30 pm – 1:30 pm de lunes a viernes. • Tendrán dos (2) descansos diarios de lunes a viernes de diez (10) minutos cada uno a ser disfrutados de 10:00 am – 10:10 am y de 3:00 pm a 3:10 pm, los cuales por acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores no hacen parte de la jornada de trabajo. • Se rigen por la jornada flexible de trabajo establecida en el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017.	

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE OBRA:

Días Laborales	Horario
Lunes – viernes	7:00 am – 4:00 pm
Sábados	7:00 am – 11:00 pm
Los trabajadores pertenecientes a este horario: • Tendrán una hora diaria de descanso (CST artículo 167) a ser disfrutada de 12:00 am – 1:00 pm de lunes a viernes.	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

- Tendrán dos (2) descansos diarios de lunes a viernes de quince (15) minutos cada uno a ser disfrutados de 9:00 am – 9:15 am y de 3:00 pm a 3:15 pm, los cuales por acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores no hacen parte de la jornada de trabajo.
- Se rigen por la jornada flexible de trabajo establecida en el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017.

Parágrafo 1. - El horario de trabajo podrá ser modificado por disposición de la gerencia de la empresa de manera general dentro de su poder subordinante cuando las circunstancias y necesidades de ejecución del proyecto lo exijan, y especialmente en cada sede o frente de trabajo, de acuerdo a sus modalidades de operación y funcionamiento. Las modificaciones que se introduzcan serán puestas oportunamente en conocimiento de los trabajadores.

Parágrafo 2. - La empresa y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3.- La empresa y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 4.- Pueden repartirse las horas semanales de trabajo de ley ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 164 del CST).

Artículo 9.- Trabajadores de dirección, confianza y/o manejo. No están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, por estar excluidos legalmente de ella, en razón a sus funciones quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Dichos trabajadores deberán laborar el tiempo que fuere necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones, y no tiene derecho a cobrar horas extras o trabajo suplementario. Tampoco estarán sometidos a jornada de trabajo, los trabajadores que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes, sin que se cause el pago de horas extras a su favor.

Artículo 10.- Si por fuerza mayor o caso fortuito se suspende el trabajo y como consecuencia de ello no es posible desarrollar la jornada ordinaria dentro de los horarios establecidos, se repondrá el tiempo suspendido en horas distintas a las de los horarios anteriores, sin que esto implique sobre remuneración alguna.

Artículo 11.- Cuando la empresa 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 163 A- CST -Ley 50 de 1990 artículo 21).

Artículo 12.- La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: (Artículo 161 C.S.T. y Ley 1098 de 2006 artículo 114).

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

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

Parágrafo. - 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 (Ley 1098 de 2006 artículo 115).

CAPITULO VI
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 13.- TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO: Hasta el 24 de diciembre de 2025, se entenderá como trabajo diurno el realizado entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m., y como trabajo nocturno el realizado entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. A partir del 25 de diciembre de 2025, se entenderá como trabajo diurno el realizado entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m., y como trabajo nocturno el realizado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., en los términos del artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025. **PARÁGRAFO: Jornada de trabajo.** La jornada de trabajo en la cual se cumplirán las actividades será:

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE OFICINA CENTRAL:

Días Laborales	Horario
Lunes – viernes	8:00 am – 6:00 pm

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE OBRA:

Días Laborales	Horario
Lunes – viernes	7:00 am – 4:00 pm
Sábados	7:00 am – 11:00 am

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Artículo 14.- El trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo se remunerará 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 artículo 161 literal c) y artículo 170 del CST.

Artículo 15.- El trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

- El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro (Ley 50 de 1990 artículo 24).

Artículo 16.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente (CST artículo 134 numeral 2°).

Artículo 17.- La empresa prohíbe a sus trabajadores efectuar trabajo en horas extras o suplementarias sin su expresa y previa orden escrita, por tanto, la empresa no reconocerá el valor al trabajo extra o suplementario que no haya cumplido con dichos requisitos.

Artículo 18.- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPITULO VII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Artículo 19.- Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

En virtud de lo anterior todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. (Art. 177 C.S.T.)

El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al día lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 de 1983 artículo 1°).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Parágrafo 1.- El descanso en domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del CST.

Artículo 20.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en este reglamento o en la Ley 51 de 1983 la empresa suspendiere el trabajo, tendrá la obligación de pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No estará obligada a pagarlo cuando 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 el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST artículo 178).

Artículo 21.- La empresa remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica debidamente comprobada, la fuerza mayor y el caso fortuito.

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.

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

Artículo 22.- 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 (Ley 50 de 1990 artículo 26, numeral 5°).

Artículo 23.- Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley o este reglamento señale también como descanso remunerado.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 24.- El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas el cual será implementado de manera gradual por el empleador, conforme al artículo 14 de la Ley 2466 de junio 25 de 2025, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio del cien por ciento (100%).
- Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Parágrafo 1.- El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en este reglamento y en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Parágrafo 2.- Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. El trabajo dominical será habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 25.- El trabajador que labore excepcionalmente o de forma ocasional el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 26.- El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

Artículo 27.- Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta y su trabajo se remunera conforme al artículo 24 del presente reglamento.

Artículo 28.- Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa fijará en lugar público de sus instalaciones, con anticipación de 12 horas por lo menos, 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 (CST artículo 185).

Parágrafo.- El descanso compensatorio a que se hace mención en el presente capítulo podrá darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1:00 pm) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1:00 pm) del lunes.

CAPITULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 29.- Los trabajadores que hubieren laborado durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 30.- La época de vacaciones será señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado, y ellas deberán ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa se reserva el derecho de fijar los correspondientes turnos de vacaciones, dándolos a conocer a los trabajadores con quince (15) días de anticipación por lo menos a la fecha en que las concederá.

Parágrafo. - La suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales contempladas en los artículos 51 del CST corre la fecha de las vacaciones por un tiempo igual a aquella.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Artículo 31.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST artículo 188).

Artículo 32.- Según lo dispuesto en la Ley 1429 de 2010 artículo 20, se podrá pagar en dinero, previa solicitud del trabajador y acuerdo con el empleador, hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato termine sin que se hubieren causado las vacaciones por año cumplido, el trabajador tendrá derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (Ley 995 de 2005 artículo 1°).

Parágrafo. - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 50 de 1990 artículo 3°, parágrafo).

Artículo 33.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes podrán convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo (CST artículo 190).

Artículo 34.- Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Artículo 35.- La empresa llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso del trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Decreto 13 de 1967 artículo 5°).

Artículo 36.- La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija de vacaciones colectivas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

CAPITULO IX

PERMISOS

Artículo 37.- La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: el ejercicio del derecho al sufragio; el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; atender las consecuencias que se generen con ocasión de una grave calamidad doméstica debidamente comprobada y; asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en éste último caso, el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa, a juicio de esta.

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

1. Se concederán con carácter remunerado (Corte Constitucional sentencia C – 930 de 2009).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

2. En caso de grave calamidad doméstica, la cual debe ser demostrada ante la empresa, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, cuando el aviso se dé con posterioridad a la ocurrencia del hecho deberá informarse a la empresa dentro del día siguiente a aquel día en que haya ocurrido. Se considera grave calamidad las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar que conviva con el trabajador que requiera imprescindiblemente de su presencia (compañero(a) permanente, esposo(a), hijos o padres), la catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda.
3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación. El permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores a decisión de la empresa.
4. El aviso deberá darse con la debida anticipación a la empresa, exponiéndose por escrito el motivo del permiso, sin perjuicio del evento de grave calamidad doméstica dispuesto en el numeral 2° del presente artículo. De no cumplirse lo anterior el permiso no será concedido ni aceptado.

Parágrafo 1.- Cuando el trabajador requiera el otorgamiento de un permiso por un evento diferente a los antes señalados en el presente artículo, deberá dar cumplimiento al siguiente procedimiento:

1. **Permisos médicos.** Cuando el trabajador deba asistir a una cita médica deberá solicitar permiso a la empresa (ante las personas señaladas en el parágrafo segundo de este artículo) con al menos dos (2) días hábiles de antelación mediante el diligenciamiento del formato de ausentismo laboral, correo electrónico o carta escrita. Una vez aprobado este permiso y posterior a ello, asistido a la cita médica éste deberá presentar en la empresa el certificado médico de atención o constancia de la atención recibida por parte del médico tratante. El permiso sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo.

En caso de urgencias médicas, estas deberán ser demostradas ante la empresa de forma posterior al hecho que las constituye o al tiempo de ocurrir éstas, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, cuando el aviso se dé con posterioridad a la ocurrencia del hecho deberá informarse a las personas señaladas en el parágrafo segundo de este artículo al día inmediatamente siguiente a aquel día en que haya ocurrido. En cualquier evento deberá presentarse a la empresa el respectivo certificado médico o de atención expedido por la Institución Prestadora del Servicio de Salud (IPS) y/o de incapacidad expedido por la Entidad Promotora de Salud (EPS).

Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, ARL y/o servicio de medicina prepagada del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular. Sin embargo, las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular o entidad de medicina prepagada que no sean transcritas por la EPS, se tomarán como inasistencia injustificada al trabajo. En estos casos el trabajador deberá anexar un plan de contingencia cuando tenga alguna actividad de la empresa programada a su cargo, en la que incluya cuales son las actividades pendientes, el horario, contacto y la persona que eventualmente podría realizarlas, o en último caso, si estas deben ser canceladas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Estos permisos se concederán a discreción de la empresa No es obligatorio y con carácter No remunerado salvo que el tiempo en ellos utilizado se compense con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, a opción del empleador. En caso de incapacidad debidamente certificada por la EPS procede el respectivo subsidio de incapacidad y no deberá compensarse el tiempo.

- 2. Permisos por asuntos personales.** La empresa podrá otorgar, a su discreción, permisos de ausencia no remuneradas por razones personales. El permiso no debe presentar un conflicto con las operaciones de la empresa. El trabajador debe regresar a trabajar cuando se termine el permiso. Si se requiere extensiones del permiso, éstas deben ser solicitadas por escrito antes de que expire el permiso de ausencia original aprobado y tal extensión se otorgará únicamente a discreción de la empresa.

Por lo tanto, cuando el trabajador requiera de un permiso para realizar una diligencia de carácter personal, deberá hacer una solicitud por escrito diligenciando el formato de ausentismo laboral o a través de correo electrónico a las personas señaladas en el parágrafo segundo de este artículo, con mínimo dos (2) días hábiles de antelación en la que indique el motivo, fecha y hora de la misma. En estos casos el trabajador deberá anexar un plan de contingencia cuando tenga alguna actividad de la empresa programada a su cargo, en la que incluya cuales son las actividades pendientes, el horario, contacto y la persona que eventualmente podría realizarlas, o en último caso, si estas deben ser canceladas.

Estos permisos se concederán a discreción de la empresa (no es obligatorio) y con carácter no remunerado salvo que el tiempo en ellos utilizado se compense con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria como el empleador disponga.

Parágrafo 2.- Solamente se encuentran facultadas por la empresa para autorizar permisos: Gerente General, Gerente técnico, Gerente Administrativo, directores de obra, directores administrativos, director de HSEQ y Coordinadores.

Parágrafo 3.- En virtud de lo dispuesto en la Ley 1280 de 2009, la empresa concederá a sus trabajadores, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este parágrafo. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

Parágrafo 4.- En caso de licencia de maternidad y/o paternidad, estas se otorgarán de acuerdo con lo dispuesto en la ley vigente.

Parágrafo 5.- Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido.

Parágrafo 6.- El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada, cuando dicha ausencia sea igual o superior a (3) tres días se considerará como falta grave y por lo tanto abandono del puesto y justa causa para la terminación de su contrato de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Parágrafo 7.- La Empresa se reserva el derecho de conceder permisos adicionales a los aquí contemplados, solo en medias jornadas, con el fin de que la ausencia del trabajador no altere las actividades normales de aquella.

Parágrafo 8.- En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear, en los permisos concedidos, más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder el tiempo convenido; de lo contrario, la Empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

CAPITULO X
SALARIO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Artículo 38.- Formas y libertad de estipulación (Artículo 132 C.S.T.):

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en el CST y demás normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en este caso los aportes se efectuarán sobre la base del setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Ley 50 de 1990 artículo 18).

Artículo 39.- Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (CST artículo 133).

Artículo 40.- El salario se pagará al trabajador mediante transferencia bancaria o a la persona que el trabajador autorice por escrito así:

1. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no podrá ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (CST artículo 134 numeral 2°).

Artículo 41.- El pago de los salarios se efectuará mes vencido

Artículo 42.- El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que existan durante el mes.

Artículo 43.- La empresa pagará a sus trabajadores en la forma y términos que establezca el ordenamiento jurídico, el salario que sea obligatorio en cada caso y todas las prestaciones que correspondan.

Parágrafo. - Los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo legal, pero que por razón del servicio contratado o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada máxima legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas trabajadas. Se entiende que el salario mínimo legal se pagará en estos casos por la jornada completa de trabajo o proporcionalmente a las horas laboradas.

CAPITULO XI
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 44.- Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o procesos del oficio respectivo y al conjunto de las indicaciones o recomendaciones, que se hubieren impartido o que se impartieren para lograr lo encomendado en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

Además de lo anterior, los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique la empresa para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la empresa, al puesto de trabajo de otros compañeros o ausentarse de su puesto.
10. Realizar todas aquellas actividades y comportamientos encaminados a mantener el orden y buen funcionamiento de la empresa.

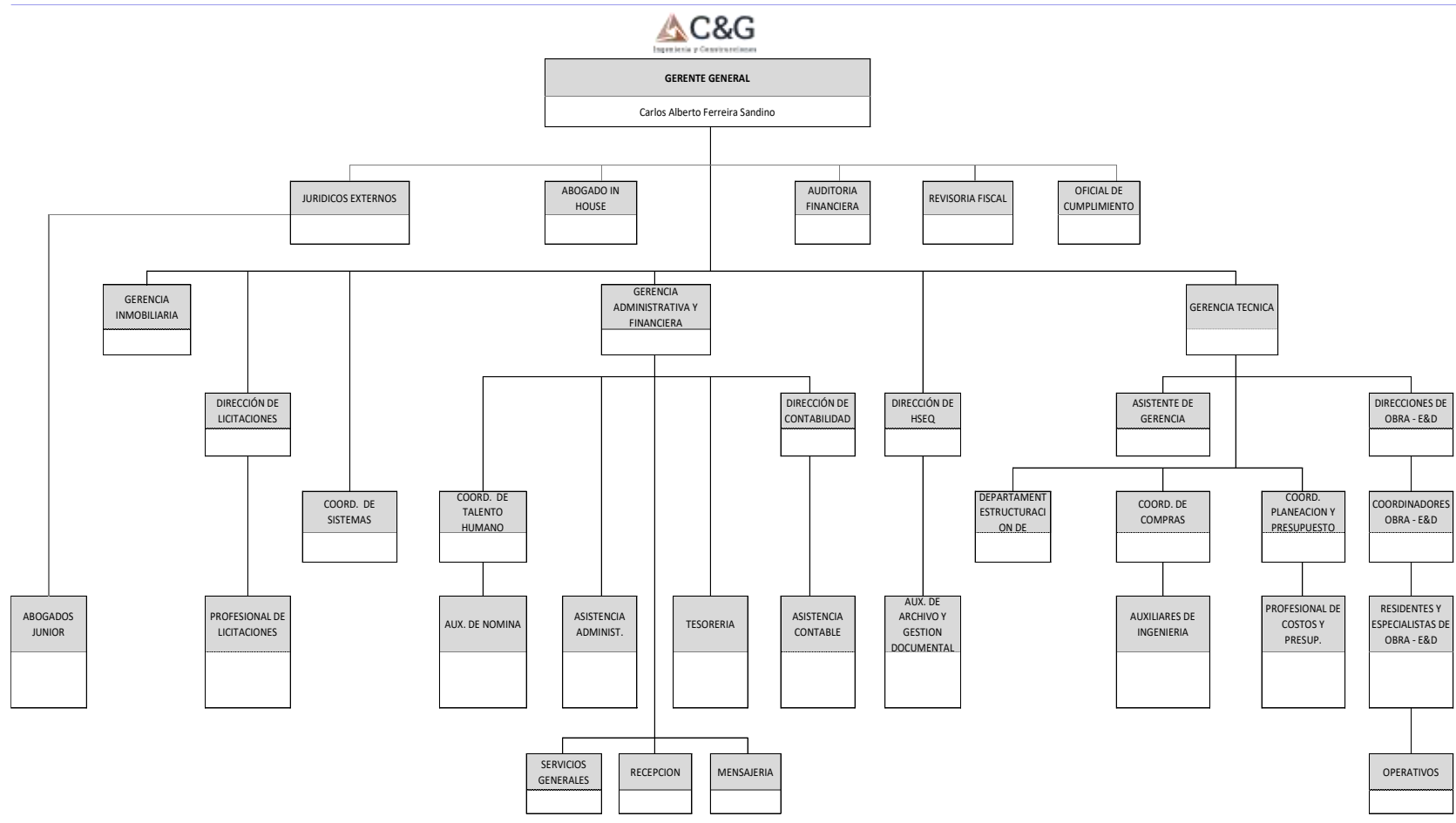
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

11. Mantener la confidencialidad de los datos e información relacionada con el trabajo realizado, incluyendo información objeto de derecho de autor, patentes, técnicas, modelos, invenciones, *know how*, proceso, algoritmos, programas, ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, listas de clientes, inversionistas, empleador, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos de negocios, planes de mercadeo y cualquier información revelada sobre terceras personas.
12. Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.
13. Participar en las actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades pactadas en el SG-SST.
14. Reportar inmediatamente todo accidente o incidente de trabajo
15. Someterse y cumplir con el horario de trabajo programado.
16. Hacer buen uso de las máquinas, equipos y herramientas de trabajo (Escaleras, cilindros, extintores, pulidoras, taladros, arnés, eslingas, líneas de vida, entre otros).
17. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
18. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación programadas por la Empresa.
19. Guardar respeto a terceros y a las personas que tengan alguna vinculación con la empresa.
20. Atender las indicaciones relacionadas con el servicio que la Empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, entre otros.
21. Velar por la debida conservación y custodia de los bienes de la Empresa, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta o indebido Almacenamiento. Así mismo, avisar en caso de deterioro de las herramientas, Maquinas, instrumentos y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
22. Utilizar los elementos de protección individual y participar en los programas y actividades de promoción.
23. Cumplimiento en el protocolo de conservación y archivo de documentos físicos y electrónicos.
24. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST, así como las pruebas de alcoholemia y de cumplir con los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.

CAPITULO XII
ORDEN JERÁRQUICO DE LA EMPRESA

Artículo 45.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Parágrafo. - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Gerentes y directores y aquellas personas a quienes éstos deleguen tal atribución. Los descargos se llevarán a cabo ante el Gerente General o ante aquellas personas a quienes éste determine.

CAPITULO XIII
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS
AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN
ORDEN A LA MAYOR HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 46.- Los servicios médicos para los trabajadores de la empresa se suministrarán por medio de la respectiva entidad promotora de salud (EPS) y, administradora de riesgos laborales (ARL) a través de la IPS respectiva. Todo trabajador deberá someterse a las medidas y programas de medicina laboral, de higiene y seguridad industrial, y del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que prescriban e impartan la empresa y las autoridades del ramo en general.

Artículo 47.- La empresa tiene como obligación velar por la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores, así como garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva, higiene y seguridad en el trabajo, siguiendo las directrices establecidas en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, velando de esta forma por la protección integral de sus trabajadores.

Artículo 48.- Todo trabajador deberá someterse a los exámenes médicos y tratamientos que prescriban el empleador, la EPS, la ARL o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS). Así mismo, deben asistir a los exámenes médicos ocupacionales periódicos y otros tratamientos preventivos que ordene la empresa, ya que estas evaluaciones constituyen un instrumento base en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de vigilancia epidemiológica, y de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida.

Artículo 49.- Todo trabajador tiene como obligación observar y dar cumplimiento riguroso a las instrucciones y recomendaciones dadas por las autoridades respectivas, la ARL y por la empresa, relativas a la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, son obligaciones especiales del trabajador, entre otras:

1. Dar uso adecuado a los implementos de protección personal suministrados por la empresa.
2. Utilizar los elementos de protección según las indicaciones de la ARL, de la empresa y demás autoridades respectivas.
3. Prestar la colaboración en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen a las personas, equipos y materias primas de la empresa.
4. Reportar oportunamente cualquier amenaza de riesgo contra personas o bienes de la empresa.
5. Someterse a todas las medidas de salud y seguridad en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

6. Someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico de la IPS que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos se ordene.
7. Informar de manera inmediata al jefe superior o a la Dirección de HSEQ sobre el accidente de trabajo describiendo como sucedió, el sitio y la hora exacta del mismo. Esto con el fin de que la empresa realice ante la ARL el correspondiente trámite y le informe al empleado la clínica donde será atendido. También deberá informar en los mismos términos en caso de enfermedad laboral. Antes de reintegrarse a su trabajo después de un accidente o enfermedad relacionado con el trabajo, el trabajador deberá dar a su jefe inmediato una copia de la autorización para su reintegro al trabajo.

Parágrafo. - El incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de los anteriores 7 numerales, así como de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de la empresa, que le hayan sido comunicados por escrito, se considera falta grave y por ende facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

Artículo 50.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa, la cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Sí el trabajador no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso o de someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 51.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la empresa, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones normativas vigentes. El médico determinará el tratamiento a seguir, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 52.- La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave, leve o levísima de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios y a remitir al trabajador a la respectiva IPS, informando de lo sucedido a la EPS y ARL correspondientes. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno procedente o haberlo demorado sin justa causa.

Parágrafo 1°. Se considera falta grave y por tanto justa causa de terminación del contrato de trabajo, el que el trabajador se niegue a la práctica de procedimientos o exámenes que tienen como finalidad determinar si el trabajador se encuentra o no bajo el efecto de alcohol o drogas enervantes o narcóticos.

Artículo 53.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ordenará la prestación de los primeros auxilios, la remisión del trabajador a la IPS y la comunicación de lo sucedido a la EPS y ARL. Así mismo tomará todas las medidas necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y obtener la atención integral en salud.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Parágrafo 1°. - Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad laboral, serán prestados a través de la EPS o IPS que indique la ARL a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social.

Parágrafo 2°. - Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo laboral, están a cargo de la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente. La atención inicial de urgencias de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad laboral, podrá ser prestada por cualquier IPS, con cargo al sistema general de riesgos laborales.

Artículo 54.- El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de laboral, pero que pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado de sus funciones provisionalmente hasta que el medico correspondiente certifique si puede o no reanudar sus labores o si debe ser retirado definitivamente de la empresa.

Artículo 55. De todo accidente se llevará registro y se efectuará un informe sobre lo sucedido a la ARL y EPS, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, todo ello con sujeción al formulario diseñado por el sistema de seguridad social para estos eventos.

En todo caso cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado a la EPS y ARL en forma simultánea, dentro de los dos (2) días siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Así mismo, reportara los accidentes graves y mortales, y las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

Artículo 56.- La empresa da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial en los términos de la legislación laboral y del sistema general de seguridad social.

La empresa tiene un reglamento de higiene y seguridad industrial (seguridad y salud en el trabajo), un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (antes denominado programa de salud ocupacional) derivado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la ARL a la cual está inscrita.

Artículo 57.- En todo lo referente a lo dispuesto en los artículos de que trata el presente capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas procedentes que se encuentren vigentes y que componen el sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales, así como al reglamento de higiene, seguridad industrial (seguridad y salud en el trabajo) existente en la empresa y sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 58.- Prueba de Alcoholemia. Artículo 60 CST. Numeral 2 *Prohibiciones a los trabajadores.* *Se prohíbe a los trabajadores:* Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Declarada exequible a través de la Sentencia C-636 de 2016, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Para la empresa CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S., está totalmente prohibido para todos sus trabajadores, presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, en consideración a que la actividad y el objeto social de la empresa se encuentran clasificados como de alto riesgo, según lo establecido en el Decreto 1607 de 2002.

Por lo tanto el empleador se encuentra facultado para implementar mecanismos de identificación de estos estados, según el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, “todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.”

Es por esto que CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.S., empleará cualquiera de los medios de prueba establecidos en la ley con el fin de verificar la existencia de consumo de alcohol o sustancias psicoactivas.

CAPITULO XIV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

Artículo 59.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos (CST artículo 242).

Parágrafo. - La empresa protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este periodo y la lactancia se acogerán los mandatos y recomendaciones de la autoridad médica correspondiente.

Artículo 60.- Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil.

Parágrafo. - El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. En virtud de lo anterior la empresa dará cumplimiento a las Resoluciones 1677 de 2008 y 3597 de 2013 del Ministerio de la Protección Social y demás normas concordantes que la modifiquen o complementen (Ley 1098 de 2006 artículo 117).

CAPITULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 61.- Además de las expresamente estipuladas en los contratos individuales de trabajo, son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 37 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y salario devengado Igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la empresa costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Conceder a las trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia los descansos contemplados en el artículo 238 del CST.
10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder a éste licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

Artículo 62.- Además de las expresamente estipuladas en los contratos individuales de trabajo y, en los artículos 44 y 49 del presente reglamento, son obligaciones especiales del trabajador, las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y del reglamento de higiene y seguridad industrial y, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido; cumplir el sistema de gestión de calidad de la empresa y presentar en el tiempo solicitado o indicado, los informes o asuntos que especialmente le hubiere recomendado la empresa, sus representantes o el superior jerárquico respectivo.

Cuando el trabajador sea elegido o actúe de forma voluntaria como integrante del Comité Paritario, del Comité de Convivencia Laboral, de la Brigada de Emergencia, del Equipo Investigador de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

incidentes y accidentes de trabajo, deberá cumplir con lo establecido en cada uno de estos equipos de trabajo en lo que respecta a reuniones y demás compromisos adquiridos.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización previa y por escrito, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente aquellas que tengan naturaleza reservada o confidencial o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

En virtud de lo anterior se considera información reservada o confidencial, entre otros aspectos, la siguiente: **a.** Toda la información crediticia, corporativa, administrativa, financiera, jurídica, contable y comercial suministrada por la empresa al trabajador o que conozca por razón de sus funciones. Esta información tendrá carácter confidencial cualquiera sea el medio bajo el cual haya sido facilitada, comprendiendo la información vertida en software de computador o en medios de almacenamiento electrónico, así como la que consiste en datos, testimonios, noticias, documentos, gráficos, referencias orales, visuales o escritas, siendo indiferente si esta información ha sido originada por la empresa o por un tercero interesado o relacionado con la operación; **b.** Los planes de negocios y/o proyectos de expansión de la compañía, de sus filiales y/o asociadas, así como la información de socios y accionistas; **c.** Las listas y estrategias de precios, licitaciones, clientes, proveedores y/o contactos comerciales relacionados directa y/o indirectamente con la operación técnica y/o comercial de la empresa, estructura societaria de la organización, y en general todo factor comercial que le pueda significar a la empresa una ventaja de mercado frente a sus competidores; **d.** Los paquetes de compensación, beneficios, incentivos y/o salarios propios y los de cualquier otro funcionario de la compañía, de sus filiales cuando quiera que por sus funciones el trabajador acceda a dicha información; **e.** La clave personal entregada por la empresa. **f.** Información de procedimientos, secretos industriales, bases de datos o circunstancia análogas pertenecientes a la empresa, sus clientes, aliadas comerciales o personas (naturales o jurídicas) relacionadas con la operación de la empresa.

La información de un secreto empresarial podrá estar referida a la naturaleza, características o finalidades de los productos; a los métodos o procesos de producción; o, a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios

El trabajador debe hacer un uso rigurosamente cuidadoso y responsable de la información que le sea suministrada por la empresa.

3. Conservar, manipular cuidadosamente de acuerdo con las instrucciones recibidas y, restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, herramientas, utensilios, maquinas, productos, elementos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes. Así mismo mantener aseado y en orden el sitio de trabajo y las máquinas a su cargo y dejar tales elementos en orden al finalizar su jornada laboral diaria.

Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de orden y aseo personal, del sitio de trabajo y del equipo asignado.

4. Permitir sin obstáculos, cuando la empresa lo requiera, hacer un inventario de los elementos y herramientas de trabajo que se encuentran a cargo del trabajador

5. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño o lesión que sufra el personal o maquinaria de la empresa, así como realizar las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios a los mismos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la empresa o por las autoridades del ramo.

8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Así como participar en las actividades y capacitaciones programadas por la empresa o la ARL y apoyar a la empresa en el cumplimiento de las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección y teléfonos, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. La empresa dirigirá cualquier notificación o comunicación a la última dirección registrada, entendiéndose así válidamente notificado el acto.

10. Ocupar su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno de acuerdo al horario de trabajo de la empresa, permaneciendo en aquel hasta la terminación de su jornada, por lo que no podrá permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo, salvo autorización escrita de la empresa. No entrar en zonas o áreas restringidas sin previa autorización del responsable del área.

11. Someterse a los controles y procedimientos establecidos por la empresa para el cumplimiento de los horarios respecto de la entrada y salida de las instalaciones e ingreso de personas extrañas u objetos ajenos. Así mismo es su obligación entrar y salir por los sitios fijados por la empresa para ello. Al respecto se aclara que dentro de los procedimientos establecidos por la empresa para controlar el cumplimiento de horarios de los trabajadores puede existir un sistema biométrico que incluya huellas dactilares, imagen en video, grabaciones, entre otros, lo cual será manejado dentro de los parámetros establecidos por la ley de habeas data y sus decretos reglamentarios. En todo caso, es obligación del trabajador marcar por sí mismo el mecanismo que se establezca para controlar las horas de entrada y de salida de la empresa.

Identificarse al ingresar a la empresa ante los guardas de vigilancia y portar durante la jornada de trabajo el carné o la ficha de identificación que la empresa le suministre al efecto.

Mostrar o entregar el documento de identificación requerido por razones de control en las instalaciones utilizadas por la empresa, cuando le sea solicitado por el personal autorizado para ello.

12. Los trabajadores que tengan bajo su responsabilidad la conducción de vehículos de la empresa deberán observar estrictamente las normas de tránsito y aquellas que de manera explícita tenga establecidas la empresa. Además, no podrán bajo ninguna circunstancia prestar a terceros los vehículos de la empresa, ni transportar en éstos personas extrañas u objetos ajenos sin previa autorización escrita de esta o permitir que los vehículos de la empresa sean conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores. Así mismo, es obligación abstenerse de manejar vehículos de la empresa sin estar previamente autorizado para ello.

13. Dar aviso inmediato a la empresa sobre cualquier accidente que sufran los vehículos de propiedad de la misma, por leves que ellos sean.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

14. Dar un uso adecuado al Internet, equipos y programas informáticos, correo electrónico y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado. Además, sólo podrá acceder a los recursos informáticos de la empresa cuando le sea autorizado.

15. Atender con cortesía y prontitud a las personas que de una u otra forma tengan contacto con la empresa.

16. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

17. Conservar en su poder las llaves que le hayan sido confiadas, quedando terminantemente prohibido dejarlas en sitios inadecuados, prestarlas a personas ajenas a la empresa o a trabajadores de la misma que no tengan autorización para su tenencia. En caso de enfermedad o ausencia, deberá entregar las llaves en sobre sellado y por conducto de una persona designada para ello por la empresa.

18. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a la Gerencia cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o inmediatamente después de que se tenga conocimiento del hecho u omisión mencionados.

19. Destinar a su uso en las labores contratadas, los elementos de protección entregados por la empresa, de acuerdo con la normatividad vigente, así como el calzado y vestido que le suministre la misma en el periodo correspondiente. Lo anterior tiene como finalidad evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales, así como preservar la correcta presentación e identificación del trabajador. Dentro de estos se encuentran: uniformes, delantales, elementos de protección personal, placas, guantes. Una vez entregada la dotación deberá ser utilizada la que se está entregando a la fecha y no utilizar dotación que no sea la de la empresa.

Usar en todo momento los elementos de protección personal y de seguridad de que son dotados, así como overoles, casco, protección visual y facial, protección auditiva, protección respiratoria, guantes, calzado de seguridad, ropa de seguridad y demás implementos definidos para la labor que ejecute.

20. Asistir puntualmente a los cursos, comités, entrenamientos de capacitación laboral, charlas, conferencias y reuniones relacionadas con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas y demás temas procedentes, programados, organizados u ordenados por la empresa y que hubiere sido citado.

21. Responder por la mercancía o producto terminado que esté bajo su custodia y por los daños que llegare a causar a esta o a la empresa y sus bienes, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 149 del CST.

22. Usar el celular para el desarrollo de sus funciones. Aquellos trabajadores que por razón de sus actividades laborales se les haga entrega de dicho elemento de trabajo, tienen la obligación de mantener encendido el mismo y de contestarlo de manera inmediata a disposición de las funciones de la empresa.

23. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario, legal y contractual de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, por lo que no podrá ocuparse en actividades distintas a sus labores durante las horas de trabajo, salvo que medie previa autorización de su jefe inmediato.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

24. Entregar a la terminación del vínculo contractual el cargo ejercido mediante un acta al superior inmediato, así como de todos los implementos dados para el desarrollo de sus funciones, entre estos su carné.

25. Recibir quincenal o mensualmente su comprobante de nómina.

26. Trabajar exclusivamente para la empresa a menos que ésta otorgue permiso escrito para ejercer otras actividades.

27. Ser diligente en la custodia, administración y manejo de los activos que le entregue la empresa a cualquier título. También es obligación no utilizar por ningún medio, ni permitir que se utilicen, los nombres comerciales, enseñas, marcas, patentes de invención, modelos de utilidad o diseño industrial desarrollados o registrados por la empresa, sus clientes, socios de negocio o proveedores;

28. Conocer y cumplir todos los procedimientos, reglamentos, manuales, comunicaciones, circulares, códigos y/o políticas establecidos por la empresa. Igualmente es obligación, acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.

De acuerdo con lo anterior, el trabajador deberá cumplir, entre otros, los procedimientos u obligaciones descritos a continuación:

- Cumplir a cabalidad los instructivos y procedimientos otorgados por la empresa para garantizar el flujo de los procesos.
- Mantener los equipos en excelente estado de condiciones y operarlos de manera segura.
- Participar en los entrenamientos y programas de capacitación para manejar los riesgos de salud y seguridad tanto fuera como dentro del trabajo.
- Comunicar a los responsables de la seguridad y salud en el trabajo acerca de las condiciones de trabajo inseguras o peligrosas detectadas, que puedan ocasionar incidentes o accidentes de trabajo o enfermedades laborales y, si es apropiado, parar cualquier operación que se ejecute de manera insegura.
- Responder a las inquietudes ambientales de salud o seguridad hechas por compañeros, clientes o vecinos asociados con nuestras operaciones o productos.
- Cumplir con los procedimientos de la empresa de ambiente, salud y seguridad, y con regulaciones locales.
- No perder oportunidades para mejorar el uso eficiente de los recursos naturales.
- Evitar crear relaciones contractuales con proveedores, outsourcing de manufactura y proveedores de servicio que no comparten los valores de la empresa en cuanto al ambiente, seguridad y salud en el trabajo.

29. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la empresa lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos en días dominicales y festivos.

30. Registrarse por sí mismo a través del control que se establezca, tanto a las horas de entrada como a las de salida de la empresa, adicionalmente no podrá sustituir a otro trabajador en esta obligación. Fuera de los horarios regulares, deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la empresa, firmada por el Jefe Inmediato. Al respecto se aclara que dentro de los procedimientos establecidos por la empresa para controlar el cumplimiento de horarios de los trabajadores podrá existir un sistema biométrico que incluya huellas dactilares, imagen en video, grabaciones, entre otros,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

lo cual será manejado dentro de los parámetros establecidos por la ley de habeas data y sus decretos reglamentarios.

31. Informar de manera inmediata a las directivas cualquier acto indecente, inmoral o de mala fe del cual tenga conocimiento, y que afecte a la empresa y su personal.

32. Autorizar expresamente y por escrito para cada caso, los descuentos de su salario y prestaciones sociales respecto de las sumas pagadas demás (ya sea por error o por otra razón), así como por los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho o por los daños causados a la empresa, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 149 del CST.

33. A fin de garantizar la transparencia en los procesos de selección, los empleados deberán informar los eventos en los cuales alguno de sus parientes esté participando en ellos para evitar conflictos de interés. Los parientes, compañeros sentimentales y demás personas con estrechas relaciones personales con empleados de la empresa cuentan con la libertad para trabajar con clientes, proveedores, competidores o socios comerciales de la empresa, sin embargo, estas relaciones deben comunicarse formalmente al Gerente General y los empleados deben garantizar que no tengan una indebida influencia en el desempeño de sus labores para la empresa. Las relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo a nivel interno de la empresa o de trabajadores de la empresa con proveedores o contratistas de ésta, son permitidas en cumplimiento y respeto de normas de rango constitucional, sin embargo, deben comunicarse formalmente al Gerente General, y los empleados deben garantizar que no tengan una indebida influencia en el desempeño de sus labores para la empresa, ni que se presenten actos obscenos o de manifestaciones de cariño durante la operación frente a los clientes que puedan afectar la imagen la empresa.

CAPITULO XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 63.- Se prohíbe a la empresa:

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

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice. Las entidades de libranza actuarán dentro de los parámetros señalados en la Ley 1527 de 2012.
- c) En cuanto a la cesantía la empresa puede retener el valor respectivo en los casos contemplados en el artículo 250 del CST.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7° del artículo 57 del CST, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 CST)

Artículo 64.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer o intentar sustraer de la Empresa, almacenes, establecimiento o lugar de prestación del servicio, los utensilios o útiles de trabajo, las dotaciones, víveres y las materias primas o productos elaborados o sobrantes, implementos de aseo, papelería, cualquier artículo, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o consumir ello en las instalaciones de la empresa, así como introducir estupefacientes, drogas enervantes o bebidas alcohólicas a las instalaciones de la empresa. En caso de sospecha que el trabajador se encuentra en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos, el empleador deberá practicar inmediatamente al trabajador un examen o procedimiento que determine si se encuentra o no en las condiciones mencionadas. La negación del trabajador a la práctica del examen o procedimiento es calificada para todos los efectos legales como una falta grave.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir sin justa causa el ritmo normal de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas. También realizar actividades distintas a las laborales encargadas por la empresa.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, elementos de trabajo, materias primas o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. Por lo tanto, les está prohibido al trabajador permitir que

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

terceras personas utilicen los materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.

9. Utilizar sin autorización previa y por escrito de la empresa, las instalaciones de la misma para pronunciar arengas, hacer reuniones, promover motines o cualquier actividad que impida el desarrollo normal de las labores, sin la previa autorización escrita de la empresa, así sea en horas no laborales.

10. Pelear, provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o irrespetar a personas relacionadas con la empresa dentro de sus instalaciones o fuera de ellas.

11. Hacer declaraciones o circular rumores falsos o perjudiciales dentro o fuera de la empresa, relacionados con la misma, con cualquiera de sus trabajadores, sus directivos, dueños o productos o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.

12. Fijar o desfijar avisos, periódicos, leyendas o afiches de cualquier orden sin permiso expreso de la empresa.

13. Hacer circular propaganda, literatura o material impreso o electrónico de cualquier orden, con fines comerciales dentro de las dependencias de la empresa, sin permiso previo de esta.

14. Discutir, hacer discursos o propaganda sobre asuntos políticos, religiosos o étnicos dentro de la empresa, aun cuando sea en horas diferentes a la jornada de trabajo.

15. Fomentar o tomar parte dentro de las instalaciones de la empresa, en juegos de manos, de suerte y azar o que involucren de alguna manera dinero u objetos de valor.

16. Distraer dentro de las instalaciones de la empresa la atención de los trabajadores, causando molestia en los mismos mediante gritos, lanzamiento de objetos, chanzas, burlas, bromas, juegos, demostraciones mímicas y demás comportamientos que afecten la disciplina y desarrollo de la actividad laboral de la compañía.

17. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, superiores o terceros relacionados con la empresa o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas o instalaciones de la misma o introducir sustancias o elementos peligrosos en las instalaciones de la empresa. Se prohíbe, además, ser negligente o tener falta de cuidado con los equipos y maquinaria a su cargo.

18. Crear o participar en la creación de condiciones inseguras o antihigiénicas dentro de las instalaciones de la empresa, así como violar o hacer caso omiso de las normas de seguridad e higiene establecidas por la empresa.

19. Presentar documentos o hacer informaciones falsas o inexactas (como por ejemplo mentir) a la empresa o a terceros cuando se le soliciten, o ejercer cualquier acto de falsificación relacionado con aspectos de la compañía y/o la operación. Se prohíbe igualmente presentar informes de forma tardía o incompletos que tengan relación con el trabajo con el fin de eludir responsabilidad u obtener beneficios para sí o para un tercero o perjudicar a otros.

20. Rehusarse a obedecer las órdenes de sus superiores, disminuir u obstaculizar intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo propio o de terceros, no hacer el trabajo asignado, suspenderlo sin

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

justa causa, presentarse de forma retardada o no presentarse a su puesto de trabajo en las horas reglamentarias, sin justa causa y sin previo aviso a la empresa.

21. Realizar actos catalogados como delitos por el ordenamiento jurídico, tales como, injurias, violación ilícita de comunicaciones, amenazas, sabotaje, hurto de elementos que pertenezca a compañeros de trabajo, la empresa o personas relacionadas con la misma, entre otros.

22. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo o no informar de él inmediatamente a la empresa.

23. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin previo permiso escrito de la empresa.

24. Malgastar, destruir o maltratar la maquinaria, equipos, herramientas, materias primas, energía, elementos de trabajo o productos terminados de la empresa.

25. Cambiar turnos o laborar horas extras sin previo permiso escrito de la empresa.

26. Utilizar más del tiempo estrictamente necesario y concedido para realizar las diligencias o atender los asuntos que originaron el otorgamiento de un permiso o licencia por parte de la empresa.

27. Hacer uso de los permisos concedidos sin llenar los requisitos exigidos en las porterías de la empresa tanto para salir como para regresar después de realizada la diligencia.

28. Acostarse o dormirse dentro de la jornada de trabajo u ocuparse durante la misma en oficios distintos de las labores que le han sido encomendadas.

29. Presentar faltantes injustificados de los valores o fondos asignados, así como en el inventario de mercancías o medios de trabajo (herramientas, equipos y elementos de trabajo).

30. Demorar la presentación de las cuentas y de los respectivos reembolsos de sumas de la empresa dados para gastos o por concepto de ingresos de la empresa.

31. Tomar alimentos en lugares y horas distintas a los que para tal efecto han sido señalados por la empresa. Consumir alimentos cuando se está operando alguna máquina. Cocinar, calentar o preparar dentro de la empresa cualquier clase de alimentos, salvo en los aparatos y sitios expresamente autorizados por escrito por la empresa para ello.

32. Usar lenguaje irrespetuoso, soez, gestos impropios, obscenos, abusivos, insultantes u ofensivos hacia los otros trabajadores, o dirigirse en forma altanera, descortés o con expresiones ofensivas a los compañeros de trabajo, representantes de la empresa, vigilantes, proveedores, contratistas, clientes o personas relacionadas con la misma. Así mismo se prohíbe, amenazar, insultar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, a clientes u otras personas que tengan relación con el empleador o se hallen dentro de las dependencias del mismo. Amenazar, intimidar, coaccionar, lastimar o intentar lastimar a otros trabajadores, clientes o personas relacionadas con la operación de la empresa.

33. Hacer préstamos con dineros de la empresa a los trabajadores de la misma o a terceros.

34. Ser sujeto a peticiones o quejas por parte de terceros y ante la administración de la compañía de forma reiterada por falta de pago de deudas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

35. Suspender el trabajo antes de la hora señalada en el horario o retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en sus labores, sin avisarle a su jefe inmediato para que éste tome las medidas necesarias o busque la persona que lo reemplazará en dicho turno. También se prohíbe abandonar, aun por leve tiempo el sitio de trabajo sin permiso de su jefe inmediato, sin que haya fuerza mayor o motivo plenamente justificado.

36. Fumar en las dependencias de la empresa, salvo en los sitios expresamente autorizados por la empresa y por escrito para ello.

37. Impedir o rehusarse, a la salida o entrada a las dependencias de la empresa, a las requisas de personal o de objetos por parte de los vigilantes, cuando estos lo consideren necesario.

38. Presentarse al trabajo desaseado o en condiciones antihigiénicas o permanecer en él en dicho estado.

39. Utilizar y por lo tanto distraer su concentración en el trabajo a causa de uso, audífonos, radios, televisores, revistas, cámaras, dispositivos electrónicos u otros objetos similares durante la jornada de trabajo, salvo autorización de la empresa.

40. Ser cuidadoso en el uso del celular durante las horas de trabajo y evitar contestarlo o llamar en el momento en que esté manipulando u operando un equipo o maquinaria o atendiendo un cliente.

41. Crear, utilizar o distribuir programas que puedan dañar los datos, archivos, aplicaciones, funciones del sistema o funcionamientos de la red a través de virus, así como alterar el software o la configuración del hardware de cualquier computador o agregar cualquier dispositivo o sistema a la red sin el permiso de la empresa. También se prohíbe retirar, reproducir, eliminar o afectar información de base magnética, sin debida autorización escrita por parte de la empresa. Es igualmente prohibido utilizar el software, las fuentes o desarrollos realizados en la empresa, para uso personal, o para ser comercializado de manera independiente. En ese sentido, es claro que el trabajador sólo puede utilizar el software adquirido legalmente por la empresa.

Mantener en su poder o instalar en los computadores de la empresa o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.

42. Manejar u operar maquinas o herramientas o sistemas sin autorización previa de su jefe inmediato para realizarlo o que no le hayan sido asignados.

43. Portar en el lugar de trabajo elementos o utensilios, que pueda entorpecer el desarrollo de sus actividades.

44. A los mensajeros les está prohibido cobrar los salarios de los demás empleados y realizar diligencias personales de los otros trabajadores. En ese sentido es prohibido a los trabajadores solicitar los mensajeros realizar diligencias personales de estos.

45. Incurrir en competencia desleal y/o conflicto de intereses con la compañía o elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, ya sea para terceros o para el provecho del mismo trabajador por fuera de la relación laboral que tiene con la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

- 46.** Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o permitir que extraños ingresen a las instalaciones de la empresa para asuntos no relacionados con el trabajo, salvo autorización previa y escrita de ésta.
- 47.** Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma o celebrar actos comerciales dentro de las instalaciones de la compañía (venta de lotería, chance, mercancías, juego de dineros, etc.). También se prohíbe la realización de cualquier trabajo por parte del trabajador por cuenta propia o para beneficio de un tercero diferente de la empresa, en horario de trabajo, así como disponer o usar los bienes de la empresa o confiados al trabajador por razón de su trabajo, en provecho propio o de terceros.
- 48.** Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
- 49.** Hacer parte de cualquier negociación falsa o entregar documentación o información falsa, tendiente a obtener liquidaciones parciales de cesantías.
- 50.** Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o de terceros trabajadores, no sea realizado de manera óptima y/u oportuna, en la cantidad y calidad requerida o sea realizado en los tiempos fijados por la empresa.
- 51.** Introducir paquetes u objetos de manera oculta a las instalaciones de la empresa.
- 52.** Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio el nombre de la empresa, sus servicios o el personal que trabaja en ella, o incitar a que no se compren o reciban los productos o servicios de la empresa.
- 53.** Destruir o dañar archivos de la empresa.
- 54.** Consultar dentro de las oficinas, almacenes o instalaciones de la empresa en cualquier horario páginas de internet que atenten contra la moral o las buenas costumbres (como por ejemplo las que contengan contenido pornográfico).
- 55.** Consultar durante la jornada de trabajo páginas de internet no relacionadas con la actividad laboral (como por ejemplo redes sociales, de mensajería instantánea, servicios de chat, etc.) en computadores o equipos de la empresa, del trabajador o de terceros.
- 56.** Recibir o solicitar regalías, atenciones, prebendas o regalos de clientes, proveedores o terceros sin la autorización previa y escrita del Gerente General y Gerente Comercial. Constreñir, forzar, presionar o inducir a otros, a recibir para sí, o para un tercero, dinero u otra utilidad o aceptar remuneración, dádiva directa o indirecta, para ejecutar, retardar u omitir un acto propio del cargo o para ejecutar uno contrario a los deberes laborales. Recibir, aceptar, cobrar dinero, obtener beneficio, provecho u otra utilidad, de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento. También está prohibido interesarse ilícitamente en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones. De igual forma no se podrán solicitar regalos, descuentos ni beneficios a nombre de la empresa.
- 57.** Disponer de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del Gerente General.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

58. En general, toda prohibición que se deduzca de la naturaleza del contrato de trabajo, de la clase de labor que desarrolle el trabajador, del objeto de la empresa o de las disposiciones legales pertinentes.

CAPITULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU COMPROBACIÓN. ESCALA DE
SANCIONES DISCIPLINARIAS Y SU FORMA DE APLICACIÓN

Artículo 65.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato de trabajo.

Artículo 66.- Constituyen faltas leves del trabajador:

- 1.** El incumplimiento por primera vez de las obligaciones consagradas en el artículo 44 numerales 3, 4, 6 y 9 del presente reglamento.
- 2.** El incumplimiento de las obligaciones consagradas en el artículo 62 numerales 5, 6, 10, 11, 15, 20, 22, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 32 y 33 del presente reglamento.
- 3.** El desconocimiento de las prohibiciones consagradas en los numerales 12, 13, 14, 26, 27, 31, 34, 35, 38, 39, 40, 43, 44, 46 y 55 del artículo 64 de este reglamento.

Artículo 67.- Constituyen faltas graves del trabajador, además de las establecidas en otros artículos de este reglamento, las siguientes:

- 1.** El incumplimiento de las obligaciones consagradas en el artículo 44 numerales 1, 2, 5, 7, 8 y 10; y el incumplimiento de las obligaciones consagradas en el artículo 49 del presente reglamento.
- 2.** El incumplimiento de las obligaciones consagradas en el artículo 62 numerales 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 26, 27 y 28 del presente reglamento.
- 3.** El desconocimiento de las prohibiciones consagradas en los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 32, 33, 36, 37, 41, 42, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56 y 57 del artículo 64 de este reglamento.
- 5.** Falsificar, copiar, retirar o usar sin autorización, con o sin ganancia personal, cualquier material incluyendo, pero no limitado a, planillas y/o registros de horarios o tiempos de trabajo, registros, reportes, formularios, archivos, aplicaciones o documentos de la empresa, sus trabajadores, clientes o personas relacionadas con la operación de la empresa.
- 6.** Realizar conductas o actos de acoso sexual a los trabajadores, clientes o personas relacionadas con la operación de la empresa.
- 7.** No guardar el debido respeto, consideración y amabilidad con los usuarios, clientes y proveedores de la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

8. Usar el carné de identificación de otro trabajador, permitir lo contrario con el carné propio, o hacerle enmiendas a este documento.
9. Introducir, portar o conservar armas y/o explosivos sin autorización, en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones utilizadas por la empresa.
10. Sin autorización operar o usar equipos, herramientas que no le hayan sido asignados, o hacer otro trabajo distinto al asignado.
11. Destruir o dañar intencional o deliberadamente objetos, herramientas, útiles, material, equipos o maquinaria de la empresa, de sus trabajadores o de terceros.
12. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes de la compañía, a fin de obtener de estos préstamos, dadas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de empleado.
13. Violar las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o los sistemas, órdenes o instrucciones de seguridad establecidas en la empresa.
14. Darle otro uso o engañar a la empresa en cuanto a utilización de préstamos, solicitud de permisos, licencias, beneficios y/o auxilios monetarios.
15. Hacer afirmaciones falsas y/o calumniosas sobre la empresa, sus servicios, sus jefes, sus trabajadores o sus productos.
16. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto.
17. Incurrir en dos o más faltas leves.

Parágrafo. - Para que se califique como falta grave, la conducta debe estar enmarcada dentro de estas dos situaciones:

- 1) Que se genere por la sistemática comisión de faltas leves.
- 2) Que la conducta haya sido calificada previamente como grave por el empleador en este Reglamento Interno de Trabajo Artículos, el contrato o la Ley.

Artículo 68.- Procedimiento para aplicar sanciones: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa debe dar, previa citación en la que se indican los motivos que generan la misma, la oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca en caso que exista uno. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo este trámite. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos, de la diligencia de descargos y de la decisión de la empresa de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

imponer o no la sanción definitiva mediante una comunicación motivada y congruente, en la que se le informa que de no estar de acuerdo con la decisión puede acudir ante la jurisdicción ordinaria.

En virtud de lo establecido en la sentencia C-593 de 2014, la empresa deberá entregar al trabajador una comunicación formal de apertura del proceso de investigación, en la que **(i)** se le cita a diligencia de descargos, **(ii)** se le informa las conductas que dan origen a la investigación, **(iii)** se hace una calificación provisional de los cargos imputados y/o faltas a que las conductas dan lugar, indicando las normas en las que hayan sido previstas las conductas imputadas; **(iv)** se le indica la posible sanción que podría aplicar en caso de comprobarse la falta; **(v)** se le informa y entregan las pruebas que la empresa haya recopilado, aclarándole que las mismas podrán ser revisadas y controvertidas y, que en caso de tener pruebas en su poder, las podrá presentar a la empresa dentro de la diligencia e descargos. **(vi)** Se otorgará al trabajador el término de un (1) día para que pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere. **(vii)** La Empresa notificará por escrito al trabajador la decisión, quien deberá firmar la copia de la comunicación con fecha y hora. En el evento en que el trabajador no quiera firmar, el Jefe deberá solicitar a dos (2) testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.

Parágrafo.- Si el trabajador y/o los dos representantes del sindicato, si lo hay, hacen caso omiso, sin justa causa, de la citación a ellos efectuada y que tiene como finalidad escucharlos en diligencia de descargos antes de la imposición de una sanción disciplinaria o terminación del contrato, en los casos en que es procedente legal y jurisprudencialmente, dará derecho a la empresa de aplicar la sanción o terminación procedente de acuerdo con las pruebas y evidencia recopilada (CST artículo 115).

Artículo 69.- Se tienen como sanciones disciplinarias las siguientes:

1. LAS FALTAS LEVES dan lugar a:

- Por primera ocasión a un llamado de atención escrito. Cuando un trabajador incurra en una falta leve, la empresa procederá a hacerle un llamado de atención, previa diligencia de descargos, indicándole la falta que ha cometido y previniéndolo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.
- Por segunda ocasión a una suspensión del contrato de trabajo de uno (1) a ocho (8) días. Cuando un trabajador incurra por segunda vez en una falta leve, la empresa procederá a suspenderlo, previa diligencia de descargos, indicándole la falta que ha cometido y previniéndolo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.

En los períodos de suspensión no se pagan salarios; así mismo, pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. (Artículo 53 C.S.T.).

2. LAS FALTAS GRAVES dan lugar a:

- La terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo 1.- De acuerdo con el artículo 45 de este reglamento, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Gerentes, directores y aquellas personas a quienes éstos deleguen tal atribución. Los descargos se llevarán a cabo ante el

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Gerente General, director jurídico, directores o coordinadores, o ante aquellas personas a quienes éste determine.

Parágrafo 2.- Sanciones no previstas. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

Parágrafo 3: Procedimiento para aplicar sanciones:

CAPITULO XVIII
RECLAMOS - PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU
TRAMITACIÓN

Artículo 70.- Los trabajadores vinculados a la empresa deberán presentar sus reclamos de forma escrita ante el superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza. No obstante, si la queja o reclamo es de alta gravedad y los hechos en que se funda pueden traer serias consecuencias, así sean transitorios para la disciplina, el orden, la armonía y el buen funcionamiento de la empresa, el reclamo podrá presentarse directamente al Gerente técnico o Gerente de proyectos e infraestructura, según el caso.

Artículo 71.- 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, si lo hay.

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

CAPITULO XIX
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO
INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 72.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, manteniendo así un buen ambiente en la compañía mediante la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial.

Artículo 73.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral:

En cumplimiento de las medidas especiales introducidas por la Ley 2466 de 2025, la empresa adopta y hace parte integrante de este Reglamento Interno de Trabajo el texto literal de las disposiciones legales contenidas en esta norma relacionadas con las medidas para la eliminación de la violencia, el

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. A continuación, se transcriben de forma textual los artículos pertinentes de la ley:

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Artículo 74.- Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.

Artículo 75.- Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

- Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Artículo 76.- Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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

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

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

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

Artículo 77.- Experiencia laboral de personas privadas de la libertad. Las actividades productivas y ocupacionales desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

Se concederá la redención de pena por trabajo a las personas privadas de la libertad y se les abonará dos días de reclusión por tres días de trabajo.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas y ocupacionales en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

Artículo 78.- Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.”

La Ley 1010 de 2006, estableció las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos para ello a continuación se presentan los aspectos más relevantes:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen o no acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b) Formulación de recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalándose las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
5. La empresa tendrá un “Comité de Convivencia Laboral” y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.
 - a) El Comité estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Sin embargo, la empresa podrá de acuerdo a su

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

- b) Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- c) Si la empresa tiene menos de veinte (20) trabajadores, el comité estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. Si la empresa cuenta con mas de (20) trabajadores, el comité estará conformado por (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.
- d) La empresa designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
- e) El Comité no podrá conformarse por trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.
- f) El período de los miembros del Comité será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
- g) El Comité se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas y extraordinariamente cada vez que reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. (Artículo 9 y 10 de la Resolución 3461 de 2025 de Ministerio de Trabajo.)

6. Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, únicamente las siguientes:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- h) Presentar a la alta dirección de la empresa 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.
- i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del recurso humano y salud y seguridad en el trabajo de la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

- j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
- k) Lo dispuesto en los anteriores literales, no obsta para que el Comité, de oficio y sin petición de parte examine conductas y situaciones que puedan catalogarse como constitutivas de acoso laboral.
- l) Si como resultado de la actuación del Comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

10. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en la empresa, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos.

11. Durante la investigación y análisis de las conductas potencialmente constitutivas de acoso laboral él o las personas involucradas tendrán todas las garantías inherentes del derecho al debido proceso.

12. El Comité tendrá un presidente(a) elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d) Gestionar ante la alta dirección de la empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

13. El Comité tendrá un secretario(a) elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

14. La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

15. La empresa a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, deberá desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

16. Con base en la información disponible en la empresa y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la Administradora de Riesgos Laborales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a favor de empresa, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Artículo 79.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, interinidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este efecto:

La empresa ha establecido el siguiente procedimiento:

1. La queja se recibirá de manera escrita, utilizando el formato de recepción de la queja, en donde se describe la situación que constituya presunto acoso laboral, anexando las pruebas que la soportan.
2. Esta deberá ser entregada a algún miembro del comité de convivencia.
3. El Comité en reunión, examinarán y estudiarán de manera confidencial la(s) queja(s).
4. El Comité verificara la información de la queja, revisando si las conductas encajan en los previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006, para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos
5. Si la conclusión del comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.
6. Si por el contrario la conclusión del comité es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, debe hacerse verificación de los hechos, realizando actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos ocurrieron.
7. Se invitará y escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; y a los testigos si es el caso.
8. Luego en reunión se determinarán o formularán propuestas o planes de mejora de las relaciones laborales.
9. ACUERDO CONCILIATORIO. Se creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Se dejará Acta firmada por los involucrados que quedará como constancia.
10. Se formulará 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.
11. Se hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

NO ACUERDO CONCILIATORIO. Si no se llega a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, remitirá la queja e informará al Gerente General.

CAPITULO XX
TELETRABAJO

Artículo 80.- El 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.

Artículo 81.- El teletrabajador es la persona que en 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 82.- El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

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

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

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 trabajador.

Artículo 83.- Es obligación del teletrabajador hacer uso adecuado de los equipos y medios tecnológicos e informáticos suministrados por la empresa, lo cual implica:

- a) Abstenerse de bajar, usar, instalar, navegar, por su cuenta y sin autorización de la empresa, durante la jornada de trabajo y en los equipos de éste, aparatos, páginas web, programas,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1

aplicaciones, software y demás que interfieran con el desarrollo de las funciones propias de su cargo, que no hayan sido instalados o dispuestos por la empresa o que puedan poner en peligro sus sistemas, aplicaciones o equipos y demás herramientas de trabajo.

- b) Abstenerse de imprimir o copiar archivos de propiedad de la empresa sin la expresa autorización de ésta.
- c) La instalación de aplicaciones o programas deberán ser manejados o instalados exclusivamente por el área de tecnología de la empresa.
- d) El trabajador será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el o los softwares que haya instalado por su propia iniciativa y sin la previa autorización escrita de la empresa. Igualmente responderá ante las autoridades respectivas si con su actuar incurre en alguna violación legal.
- e) Garantizar la integridad de los equipos que le hayan sido suministrados por parte de la empresa, por lo que no podrá utilizar elementos que pongan en peligro o puedan dañar los equipos. En ese sentido, deberá responder por los elementos de trabajo puestos a su disposición, así mismo deberá restituir oportunamente los equipos que le hayan sido entregados por la empresa para el desempeño de su cargo, en todo caso cuando ocurran daños o pérdidas no imputables al desgaste producido por el uso natural o corriente, deberá sufragar el valor comercial del objeto dañado o perdido, el valor de su reparación o restituir uno de igual condición y características
- f) No enviar bajo ninguna circunstancia correos electrónicos masivos al personal de la empresa, clientes o amigos, sin la autorización previa y escrita de las directivas.
- g) Al ser los equipos de la empresa una herramienta de trabajo entregada al trabajador para ejercer exclusivamente funciones laborales relacionadas con la actividad laboral, dichos equipos, así como la información en ellos contenida pertenece en su totalidad a la empresa, por lo que ésta en cualquier momento, sin previo aviso e incluso sin ser informado el trabajador de su realización y/o resultados, podrá ingresar a los mismos o retirarlos al trabajador. Cuando la empresa retire el computador y de estar vigente la relación contractual, deberá poner a disposición del trabajador otro equipo para el ejercicio de su actividad laboral, salvo que a juicio de la empresa esto no sea necesario.
- h) La cuenta de correo electrónico asignada al trabajador es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales, por lo que la información que circule por este medio será de propiedad de la empresa.

Artículo 84.- Los teletrabajadores estarán 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 en línea.

Artículo 85.- Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Artículo 86.- Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantenga más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, el pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá el mismo tratamiento dado a cualquier otro trabajador.

CAPITULO XXI
PUBLICACIONES Y VIGENCIA

Artículo 87.- Publicación del Reglamento Interno de Trabajo

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo se encuentra publicado para consulta permanente de todos los

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CYG INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAS
NIT: 800.140.959-1**

trabajadores en la página web institucional www.cyg.com.co, en la sección Intranet - Empleados / Sistema Integrado de Gestión / Reglamento Interno de Trabajo. La empresa garantizará que los trabajadores tengan libre acceso al contenido actualizado del reglamento en todo momento.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a la empresa dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen el Código Sustantivo del Trabajo.

**CAPITULO XXII
CLÁUSULAS INEFICACES**

Artículo 88.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST artículo 109).

**CAPITULO XXIII
DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 89.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa, por lo que el presente reglamento quedará como único vigente para la empresa y sus trabajadores.

Fecha: 19 de agosto de 2025.
Ciudad: Bogotá D.C.
Departamento: Cundinamarca.
Dirección: Carrera 7 # 75-51 oficina 602
Teléfono: 6401500
Correo electrónico: info@cyg.com.co


CARLOS ALBERTO FERREIRA SANDINO
Representante o Legal