

**MODIFICACION AL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN**  
**ROY INGENIERIA S.A.S**  
**NIT 900.922.872-7**

**CAPITULO I**

**ARTICULO 1.** El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por **ROY INGENIERIA S.A.S., NIT 900.922.872-7**, domiciliada en la ciudad de **BOGOTA D.C.**, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Organización como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION**

**ARTICULO 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en **ROY INGENIERIA S.A.S**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad
- e) Certificado del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f) Certificado de antecedentes disciplinarios de la Procuraduría General de la Nación. (una vez admitido).
- g) Certificado de Juicios Fiscales de la Contraloría General de la Republica. (una vez admitido).
- h) Certificado de antecedentes judiciales de la Policía Nacional. (una vez admitido).
- i) Haber aprobado las pruebas psicotécnicas. (a cargo del empleador).
- j) Haber aprobado el examen pre ocupacional de ingreso (a cargo del Empleador).
- k) Suscribir el respectivo contrato de Trabajo.
- l) Fotocopia del Acta de Grado.
- m) Fotocopia del Diploma de Bachiller y/o Técnico, Tecnólogo, Profesional, Especialización (según el cargo).
- n) En caso de estar cursando estudios acreditar constancia original.
- o) Las demás que llegaren a ser exigidas con fundamento en la Legislación Colombiana y/o la necesidad para el desarrollo del objeto del empleador.

**PARAGRAFO:** **ROY INGENIERIA S.A.S** , podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

## PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 3.** En **ROY INGENIERIA S.A.S**, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la organización, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

**ARTICULO 4.** El período de prueba en **ROY INGENIERIA S.A.S**, debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

**ARTICULO 5.** El período de prueba en **ROY INGENIERIA S.A.S**, no puede exceder de dos (2) meses. 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 parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Una vez haya terminado este periodo, el empleador podrá realizar la evaluación de desempeño correspondiente al periodo vigente según el cronograma establecido para la realización de esta.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 6.** Durante el período de prueba, en **ROY INGENIERIA S.A.S**, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

## CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTICULO 7.** En **ROY INGENIERIA S.A.S**, son simples trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la organización. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

## CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

**ARTICULO 8.** En **ROY INGENIERIA S.A.S**

**SIMPLIFICADA** las horas de entrada y salida de los colaboradores, se ajustarán a las diversas necesidades de los servicios que se encuentra obligada a prestar de conformidad con su objeto social y se ceñirá a la jornada establecida para cada cargo o proyecto. A falta de orden verbal o escrita, por regla general son las que a continuación se expresan así, sin exceder la jornada máxima legal de conformidad a la Ley 2101 de 2021, la cual reduce gradualmente la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, así:

A partir del 15 de julio de 2025 la jornada ordinaria se reducirá a 44 horas semanales.  
A partir del 15 de julio de 2026 será definitiva la jornada laboral en 42 horas semanales:

## **PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICINA LUNES A JUEVES**

### **LUNES A JUEVES**

<b>MAÑANA</b>	7:00 A.M. a 12:00 P.M.
<b>HORA DE ALMUERZO</b>	12:00 P.M. a 1:00 P.M. (área Administrativas y Financiera)
<b>HORA DE ALMUERZO</b>	1:00 P.M. a 2:00 P.M. (área Comercial y técnica)
<b>TARDE</b>	1:00 P.M. a 5:00 P.M.

### **VIERNES**

<b>MAÑANA</b>	7:00 A.M. a 12:00 P.M.
<b>HORA DE ALMUERZO</b>	12:00 P.M. a 1:00 P.M. (área Administrativas y Financiera)
<b>HORA DE ALMUERZO</b>	1:00 P.M. a 2:00 P.M. (área Comercial y técnica)
<b>TARDE</b>	1:00 P.M. a 4:00 P.M.

## **PERSONAL OPERARTIVO Y DE OBRAS**

(Incluye a los Profesionales)

### **LUNES A VIERNES**

<b>MAÑANA</b>	7:00 A.M. a 12:00 M.
<b>HORA DE ALMUERZO</b>	12:00 P.M. a 1:00 P.M.
<b>TARDE</b>	1:00 P.M. a 4:00 P.M.

### **PERIODOS DE DESCANSO:**

- 10:00 A.M. a 10:15 A.M.
- 3:00 P.M. a 3:15 P.M.

## **SABADO PARA PROYECTOS (OBRAS-INTERVENTORIAS)**

**HORA ENTRADA:** 8:00 A.M.

**HORA DE SALIDA:** 12:00 P.M.

### **PERIODOS DE DESCANSO:**

10:00 A.M. a 10:15 A.M

**NOTA:** Las modificaciones o reformas al horario, se hará según las condiciones y necesidades del proyecto para las cuales el EMPLEADO haya sido contratado, por lo que algunos EMPLEADOS tendrán horario diferente, ya sea de jornada flexible o nocturna, donde se respete el mínimo de 4 y máximo de 9 horas diarias.

**PARAGRAFO 1. PERIODOS DE DESCANSO:** Las horas de descanso durante cada jornada cuando ésta lo amerite, serán distribuidas al menos en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte razonablemente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. (Artículo 167 C.S.T.). En las dependencias, donde existen cargos que requieren permanente atención, discrecionalmente se continuarán otorgando descansos especiales hasta un máximo de quince (15) minutos.

**REGLAMENTO DE TRABAJO  
ROY INGENIERIA S.A.S.**

En materia de descanso, y con fundamento al artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

La organización podrá a discrecionalidad llevar un registro diario, semanal y/o mensual de las rutas programadas.

**PARÁGRAFO 2:** Por cada domingo o festivo trabajado, en **ROY INGENIERIA S.A.S**, se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PARAGRAFO 3:** Cuando **ROY INGENIERIA S.A.S POR**

**ACCIONES SIMPLIFICADA** tenga más de cincuenta (50) colaboradores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

**PARAGRAFO 4. JORNADA ESPECIAL:**

a) **ROY INGENIERIA S.A.S** y

el colaborador puede acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la organización 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.

**JORNADA FLEXIBLE:**

b) **ROY INGENIERIA S.A.S** y

el trabajador podrá acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

**CAPITULO V  
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 9.** Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**ARTICULO 10.** Trabajo suplementario o de horas extras en **ROY INGENIERIA S.A.S**, es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

**ARTICULO 11.** El trabajo suplementario o de horas extras, en **ROY INGENIERIA S.A.S**, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

**ARTICULO 12.** Tasas y liquidación de recargos.

1. En **ROY INGENIERIA S.A.S** de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. En **ROY INGENIERIA S.A.S** el trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. En **ROY INGENIERIA S.A.S** el trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. En **ROY INGENIERIA S.A.S** cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

**PARAGRAFO:** **ROY INGENIERIA S.A.S**, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO 13. ROY INGENIERIA S.A.S**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

**PARAGRAFO 1:** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, en **ROY INGENIERIA S.A.S**, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO:** En **ROY INGENIERIA S.A.S**, pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 23 ley 50 de 1990).

**CAPITULO VI**  
**DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 14.** En **ROY INGENIERIA S.A.S**, serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

**PARAGRAFO 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador en **ROY INGENIERIA S.A.S**, tendrá derecho

a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. En **ROY INGENIERIA S.A.S**, el trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. En **ROY INGENIERIA S.A.S**, si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

**Parágrafo 3.1.** El trabajador y **ROY INGENIERIA S.A.S** podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, **ROY INGENIERIA S.A.S**, debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

**ARTICULO 15.** El descanso en los días domingo y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 16.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983,

**ROY INGENIERIA S.A.S**, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTICULO 17.** En **ROY INGENIERIA S.A.S** los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

**ARTICULO 18.** La época de las vacaciones debe ser señalada por **ROY INGENIERIA S.A.S**, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La organización tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.), y así mismo el trabajador debe dar a conocer al empleador con no menos de quince días de anticipación la decisión de tomar su periodo de vacaciones.

**ARTICULO 19.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**ARTICULO 20.** **ROY INGENIERIA S.A.S** y el trabajador, podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T., en concordancia con la Ley 1429 de 2.010).

**ARTICULO 21.** En todo caso el trabajador en **ROY INGENIERIA S.A.S**, gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles, los cuales podrán ser programados dentro de tres meses continuos, en caso de no disfrutar los estos días no serán acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta **por cuatro (4) años**, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

**ARTICULO 22.** Durante el período de vacaciones el trabajador de **ROY INGENIERIA S.A.S**, recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTICULO 23.** **ROY INGENIERIA S.A.S**, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

**PARAGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores de **ROY INGENIERIA S.A.S**, tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

## PERMISOS

**ARTICULO 24. ROY INGENIERIA S.A.S** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- 1- El ejercicio del derecho al sufragio
- 2- Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
- 3- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada
- 4- Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente
- 5- Para asistir al entierro de sus compañeros, familiares cercanos, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa.
- 6- En los demás casos, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador de **ROY INGENIERIA S.A.S** o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la organización (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones: a) La autorización de permisos o calamidad doméstica que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Debe ser informada diligenciando el formulario ubicado en la página web, el cual se enviará al jefe directo y este deberá compartir con el área de talento humano, con los soportes correspondientes en la medida que la situación permita su obtención.

Que para este caso la organización otorga un (1) día, en caso de que el colaborador necesite más de un día, será de común acuerdo como licencia no remunerada y/o cargo a vacaciones, y si son como vacaciones debe cumplir los requisitos del artículo 21, las cuales deben ir soportadas por un documento firmado por parte del solicitante.

**PARAGRAFO:** De acuerdo con lo anterior, en caso de que el trabajador se tome más de este día sin el mutuo acuerdo con su jefe directo, y se incumpla lo establecido por parte de trabajador, será justa causa de despido y terminación del contrato.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Para efectos del presente reglamento, **se entienden por calamidad doméstica los siguientes hechos:**

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso por calamidad doméstica, cualquiera que sea el motivo según conceptos en el parágrafo primero, procederá el despido con justa causa.

**PARAGRAFO TERCERO. LICENCIA POR LUTO:** (Ley 1280 de 2009, Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 10) **ROY INGENIERIA S.A.S**, concederá al trabajador 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 primero 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 numeral.

- a) Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- b) Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia

**PARAGRAFO CUARTO - DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO.** Ley María. (Modificada por la Ley 755 DE 2002, Sentencia C174/09), Ley 1468 de junio 30 de 2011 que modifco el Parágrafo 1 del Artículo 236 del C.S.T, en la siguiente forma:

1. En **ROY INGENIERIA S.A.S**, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
  - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
  - b) La indicación del día probable del parto, y
  - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
4. **PROVISIONES Y GARANTIAS EXTENSIVAS.** Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.
5. **LICENCIA PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS.** La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las DIECIOCHO (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.
6. **FALLECIMIENTO DE LA MADRE EN LICENCIA DE MATERNIDAD.** En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expiration el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
7. **USO DE LA LICENCIA.** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) **LICENCIA DE PREPARTO.** Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las Dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una (1) semana preparto. b) **LICENCIA DE MATERNIDAD POSPARTO.** Esta licencia tendrá una duración de DIECIOCHO 18 semanas contadas desde la fecha del parto, o de DIECISIETE semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

**8. LICENCIA REMUNERADA DE MATERNIDAD** (Ley 1822 del 4 de enero de 2017): Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (02) semanas antes del parto. Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expiration el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera: I. Licencia de maternidad prepardo. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. II. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia de maternidad es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma. (Artículo 1 Ley 1822 de 2017). SOPORTE VALIDO. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

**CARGO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD.** Ley 2114 de 2021 que amplía la licencia de paternidad y crea la licencia parental compartida y la licencia parental flexible. La nueva ley detalla que el padre tendrá derecho dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta aplicará por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Esta licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

**9. GOCE OBLIGATORIO,** De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

**10.** Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad

gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad."

**PÁRAGRAFO QUINTO.** Por ser una situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho, en la organización, el trabajador que desee solicitar un PERMISO fuera de los contemplados como legales y en el caso de permisos (ausencias), actividades laborales fuera de la oficina o citas médicas, se debe realizar la solicitud, diligenciando el formulario ubicado en la página web. Al momento de diligenciar el formulario se solicitará en uno de los campos el correo del jefe inmediato al cual se enviará la notificación de la solicitud del colaborador. El jefe inmediato enviará esta solicitud al área de talento humano lo cual indica que el permiso es aprobado y el área de talento humano podrá tener las estadísticas de ausentismo por medio de la hoja de cálculo que el aplicativo presentara en tiempo real tan pronto se genere el formulario.

En **ROY INGENIERIA S.A.S** los permisos o licencias serán otorgados conforme al siguiente orden jerárquico:

- 1) El **REPRESENTANTE LEGAL, GERENTE CORPORATIVO y GERENTE GENERAL** podrán otorgar permisos o licencias cualquiera que sea su término de duración.
- 2) Los **JEFES INMEDIATOS**, podrán otorgar permisos o licencias hasta por un (1) día hábil para el personal a su cargo.

De cualquier permiso o licencia que se otorgue deberá informarse con anterioridad, por medio de la plataforma y/o por el formulario de la página WEB, el cual se debe enviar a cada JEFE DE AREA, para que una vez estén enterados y aprobados por los jefes de área, se remita por medio de correo electrónico la aprobación al área de talento humano, para llevar el debido control de ausencias, cabe aclarar que en los eventos, llámense de fuerza mayor, caso fortuito y/o calamidad doméstica, se aplicara el ARTICULO 24.

**PÁRAGRAFO SEXTO. DE APLICACIÓN COMUN A ESTE CAPITULO.** En ningún caso, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario la organización dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

En caso de tener que concurrir a citas médicas de la E.P.S., el trabajador deberá presentar a la organización el "documento de comprobación" en que dé constancia del médico de la E.P.S., sobre la realización de esta.

## CAPITULO VII

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

**ARTICULO 25.** Formas y libertad de estipulación **ROY INGENIERIA S.A.S** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

1. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador de **ROY INGENIERIA S.A.S**, devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general,

las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

2. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F. y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

3. El trabajador de **ROY INGENIERIA S.A.S** que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 26.** En **ROY INGENIERIA S.A.S**, se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTICULO 27.** En **ROY INGENIERIA S.A.S**, salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

#### PERIODOS DE PAGO:

**ARTICULO 28.** En **ROY INGENIERIA S.A.S**, el salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. En **ROY INGENIERIA S.A.S**, el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales se debe pagar quincenal y para sueldos no mayor de un mes.

2. En **ROY INGENIERIA S.A.S**, el pago del trabajo Suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.)

3. En **ROY INGENIERIA S.A.S**, cancelara sueldos en forma MENSUAL VENCIDA.

### CAPITULO VIII

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

**ARTICULO 29.** Es obligación de **ROY INGENIERIA S.A.S** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 30.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores de **ROY INGENIERIA S.A.S**, se prestarán por la E.P.S o A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de **ROY INGENIERIA S.A.S**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes Ley 1562 de 2.012.

**ARTICULO 31.** Todo trabajador en **ROY INGENIERIA S.A.S**, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe directo / profesional SST / área talento humano / EPS, el cual hará lo conducente para lo pertinente a cada área, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso

determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

**ARTICULO 32.** Los trabajadores en **ROY INGENIERIA S.A.S** deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la organización en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 33.** Los trabajadores en **ROY INGENIERIA S.A.S**, deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la organización para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes laborales.

**PARAGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador en **ROY INGENIERIA S.A.S.**, 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 Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de **ROY INGENIERIA S.A.S** que le hayan comunicado por escrito, facultan a **ROY INGENIERIA S.A.S.**, para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 34.** En caso de accidente laboral en **ROY INGENIERIA S.A.S**, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L., Ley 1562 de 2.012.

**ARTICULO 35.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente deberá comunicarlo a su jefe directo / profesional SST / área talento humano / EPS, el cual hará lo conducente para lo pertinente a cada área, 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.

**ARTICULO 36.** **ROY INGENIERIA S.A.S**, en conjunto con y las entidades administradoras de riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente o enfermedad laborales que ocurra en **ROY INGENIERIA S.A.S**, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 37.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **ROY INGENIERIA S.A.S**, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales Ley 1562 de 2.012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 38.** Los trabajadores de **ROY INGENIERIA S.A.S** tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la organización.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la organización en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.

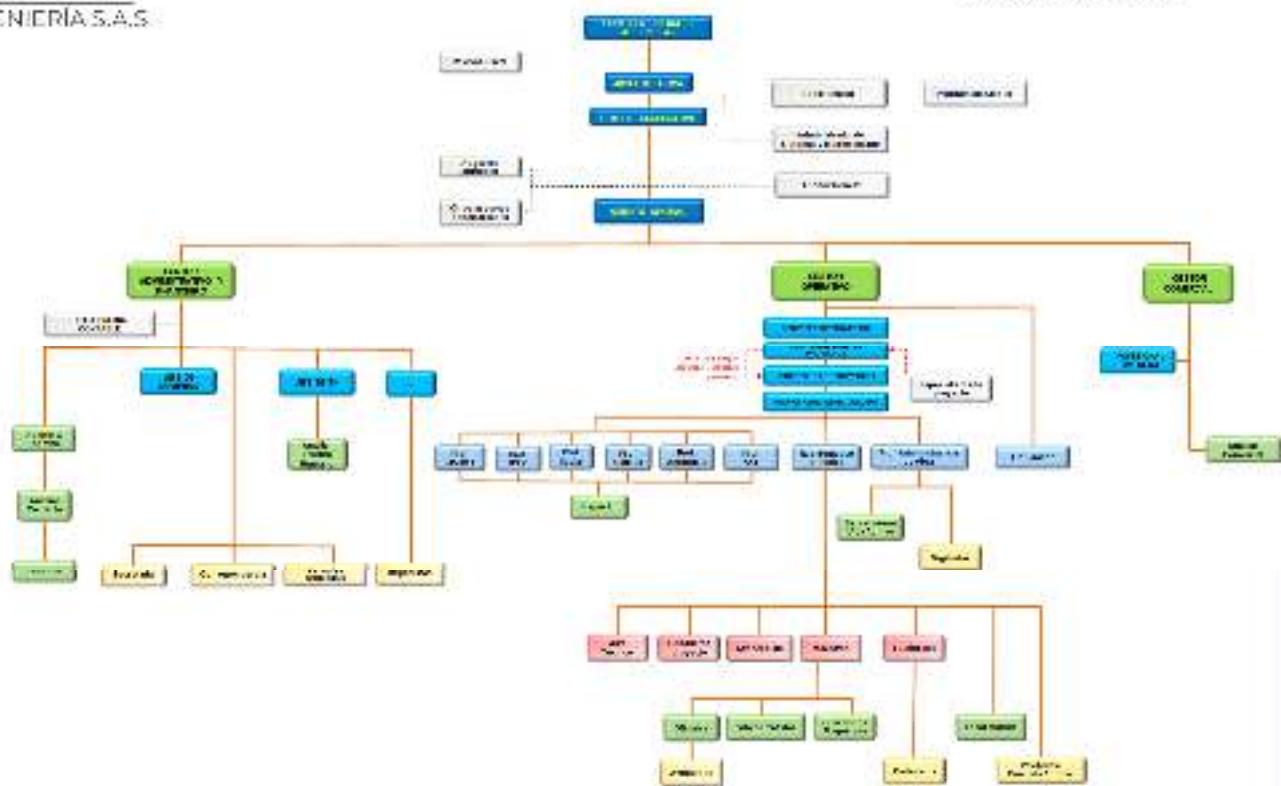
## CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

**ARTICULO 39.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la organización es el siguiente:  
\\192.168.10.100\\servidor-myrlSGI\\PUB\\MANUALES\\MN-SGI-01 MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION  
INTEGRAL\\ANEXOS



## ORGANIGRAMA GENERAL

Código: CR-09-01  
Versión: 1.1  
Fecha aprobación: 19/05/2025



**PARAFO:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la organización: **ASAMBLEA DE ACCIONISTAS, GERENTE CORPORATIVO Y GERENTE GENERAL.**

## CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTICULO 40.** Queda prohibido en **ROY INGENIERIA S.A.S.** emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

**ARTICULO 41.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARAGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en **ROY INGENIERIA S.A.S.**, para aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

## CAPITULO XII

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ORGANIZACIÓN Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 42.** Son obligaciones especiales de **ROY INGENIERIA S.A.S**, en calidad de **EMPLEADOR**:

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.
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 accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador debe realizar su actividad en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.

14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la organización (artículo 57 del C.S.T.).

**ARTICULO 43.** Son obligaciones especiales del trabajador de **ROY INGENIERIA S.A.S:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la organización o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la organización, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

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

5. Comunicar oportunamente a la organización las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

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

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la organización o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Utilizar la dotación en los horarios y días de trabajo establecidos por la organización, incluyendo reuniones fuera de sus instalaciones.

9. Portar en horarios laborales el respectivo carné que lo identifica como miembro de la organización
10. Registrar en las oficinas de la organización su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
11. Respetar y abstenerse de utilizar lenguaje soez y vulgar al dirigirse a sus compañeros de trabajo, jefes inmediatos o superiores.
12. Guardar buenos cabales y conducta evitando tratos amenazantes y desafiantes al dirigirse a sus compañeros de trabajo, jefes inmediatos o superiores.
13. Abstenerse de ejecutar o realizar trabajos a terceros diferentes de su empleador, dentro de las horas laborales, en el sitio habitual de trabajo, sin previa autorización de la Gerencia.
14. Abstenerse de solicitar o tomar dinero prestado a los Clientes, compañeros o realizar con este cualquier tipo de negociación.
15. Abstenerse de efectuar modificaciones o alteraciones a listas, etiquetas o rótulos de mercancía que lleven el membrete de **ROY INGENIERIA S.A.S**
16. En caso de manejo de la Caja Menor de la organización en cualesquiera de sus Sedes, el trabajador deberá cumplir con las normas éticas y contables, efectuando los respectivos chequeos de apertura y cierre de **CAJA**, según formatos internos, y cualquier faltante o sobrante deberá ser reportado a la **ADMINISTRACION** en el término de la distancia, y de ser el caso autorizar el descuento de Nomina. En todo caso el responsable de **CAJA** quedara sometido a los arqueos que por ley se pueden efectuar.
17. Abstenerse de recibir dadiwas por parte de Proveedores o terceros con los que llegase a tener contacto en virtud del cargo desempeñado en la organización o solicitar dinero prestado o efectuar cualquier otra actividad que involucre el buen nombre de la organización.
18. Presentar los informes de rendimiento requeridos por la organización.
19. Intervenir en los Comités de Trabajo y asistir a las reuniones de área y jornadas de capacitación.
20. Atender a los clientes y proveedores en los horarios y sitios establecidos para el efecto, según orientación de las Directivas del empleador.
21. Respetar y propender por el cabal cumplimiento de lo dispuesto en el presente documento.
22. Utilizar con ética y profesionalismo la herramienta de la **INTERNET**, de acuerdo con los manuales definidos.

**PÁRAGRAFO: CUENTA BANCARIA.** El TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para que la retribución, así como cualquier otro beneficio, sea prestacional, descanso vacaciones etc. originado en la existencia y/o terminación del contrato sean consignadas o trasladadas a la cuenta que desde ya el TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para que sea girados a su nombre.

**PÁRAGRAFO 1: DOTACION.** Los Gerentes y Gestores no están obligados a hacer uso de la dotación exceptuando la asistencia a reuniones en representación de la organización, así mismo deben portar el respectivo carné que los distingue como miembros de esta.

**ARTICULO 44.** Se prohíbe a ROY INGENIERIA S.A.S:

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:
  - a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con lo determinado en la Ley 1429 de 2010 artículo 18 que modifco el artículo 149 del C.S.T. y articulo 19 que modifco el artículo 151 del C.S.T.
  - b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c). En cuanto a la cesantía, la organización puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la organización.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
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 o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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 organizaciones a los trabajadores que se separan o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la organización. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la organización. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

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

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

**ARTICULO 45.** Sé prohíbe a los trabajadores de **ROY INGENIERIA S.A.S.:**

1. Sustraer de la oficina o sectores de trabajo o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la organización.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

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 organización, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

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

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 o herramientas suministradas por la organización en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

9. Efectuar modificaciones o alteraciones a Listas, tiquetes y documentos que lleven el membrete de **ROY INGENIERIA S.A.S.**

10. Engañar o permitir el fraude con clientes o Proveedores y en general todo tipo de conducta tendiente a inducir en error.

11. Portar y/o promover la distribución de bebidas alcohólicas, cigarrillos, degustaciones, y/o alucinógenas o sustancias psicoactivas dentro de la organización y /o en actividades programadas.

12. Formar, promover o permitir grupos que atenten contra la buena marcha de la organización, tales como pandillas, grupos satánicos o similares, así como el promover juegos que impliquen apuestas económicas a algún tipo de retribución.

13. Traer objetos, mercancías o productos alimenticios para ser comercializados dentro de la jornada de Trabajo en la organización.

## CAPITULO XIII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 46.** ROY INGENIERIA S.A.S., no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

**ARTICULO 47.** En ROY INGENIERIA S.A.S se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

**PARÁGRAFO 1: FALTAS LEVES:** Todas aquellas así definidas por ROY INGENIERIA S.A.S en los contratos laborales y reglamentos aplicables a los trabajadores, incluyendo, pero no limitándose a:

- a. El retardo hasta de treinta (30) minutos en la hora de entrada o en el retiro prematuro de él, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a ROY INGENIERIA S.A.S.
- b. La falta total en el trabajo o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando NO causa perjuicio de consideración a ROY INGENIERIA S.A.S.
- c. Para los cargos donde se tenga personal a cargo, la no presentación de evaluaciones de desempeño de este.
- d. La no presentación de los análisis de datos, de acuerdo con el cargo y área a la que pertenezca, los cuales son a más tardar el quinto (5) día hábil del mes.
- e. El incumplimiento o la no implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo implementado por la organización, y todas las actividades que este programe.

**PARÁGRAFO 2:** Las Violaciones Leves por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias facultan a ROY INGENIERIA S.A.S para imponer al trabajador:

- a. Llamados de atención o la suspensión en el trabajo por hasta tres (3) días por primera vez, y sin exceder dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
- b. La violación leve de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones legales contractuales o reglamentarias no impide que ROY INGENIERIA S.A.S evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 3:** En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que NO se causará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas.

**PARÁGRAFO 4:** El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina su sanción, de no hacerlo así se adelantara el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en este documento o medida respecto de su contrato laboral.

**ARTICULO 48.** En ROY INGENIERIA S.A.S, constituyen faltas graves, además de las expresamente contempladas en los contratos de trabajo:

- a) El incurrir en cualesquiera acción o actividad que exista un perjuicio o cuando se ponga en riesgo a ROY INGENIERIA S.A.S, sus clientes, usuarios, contratistas u otros colaboradores o cuando se afecte el curso normal de las actividades de ROY INGENIERIA S.A.S.
- b) La falta total en el trabajo o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando causa perjuicio de

consideración a **ROY INGENIERIA S.A.S.**

- c) La reincidencia de cualquier grado de falta en 3 ocasiones
- d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de sustancias psicoactivas.
- e) Emplear expresiones vulgares y/o denigrantes en su relación con los compañeros o superiores jerárquicos.
- f) Tener comportamiento irrespetuoso, violencia, injuria o mal trato de palabra o obra, con los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y/o clientes.
- g) Disponer y/o sustraer elementos de trabajo, dinero, artículos o productos de **ROY INGENIERIA S.A.S** sin autorización.
- h) Portar o conservar armas de cualquier clase durante el desempeño del oficio o dentro de las instalaciones de **ROY INGENIERIA S.A.S.**
- i) Negarse a cumplir las órdenes que los superiores jerárquicos le den en el desempeño de su cargo.
- j) No utilizar los implementos de seguridad e higiene previstos por **ROY INGENIERIA S.A.S** o negarse a cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por la compañía.
- k) Hacer manifestaciones de cualquier índole, verbales o escritas, que perjudiquen el buen nombre de **ROY INGENIERIA S.A.S**, sus servicios, sus directivos o compañeros de trabajo.
- l) Presentar faltas de dinero en la caja menor por parte de los colaboradores que se les asigna tal actividad.
- m) Solicitar o recibir dinero para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o debido a las funciones que desempeñar **ROY INGENIERIA S.A.S**.
- n) Fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las obligaciones o normas de **ROY INGENIERIA S.A.S**, con sus compañeros o superiores jerárquicos.
- o) Abstenerse a reportar accidentes de trabajo suyos o de cualquier compañero de trabajo
- p) Incurrir en conductas de acoso laboral a la luz de lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y Ley 2528 de 2025.
- q) Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.
- r) Cualquier daño que, por culpa, negligencia, descuido o desobedecimiento de órdenes, cause el empleado en los elementos, equipos o procesos entregados para el ejercicio de su cargo.
- s) Si el empleado es sancionado por 2 faltas iguales o diferentes durante el semestre, en tal caso la reincidencia implica sistemático y reiterado incumplimiento de las obligaciones que le incumben.
- t) Comentar, aun de forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad en virtud de su trabajo.

- u) Demorar y/o esconde información importante para los procesos y responsabilidades de cargo.
- v) No avisar de manera inmediata a su superior sobre inconsistencias, errores, daños o perjuicios que afecten el nombre o los bienes económicos, legales, entre otros de **ROY INGENIERIA S.A.S**.

w) Cometer una falta disciplinaria, establecida en el Código de Ética, contenido en la Ley 842 de 2003, se reportara ante a las entidades competentes o donde expidió su tarjeta profesional, para que por medio de la misma se inicie la investigación formal disciplinaria y en caso de determinarse la falta la entidad competente procederá a una Suspensión en el ejercicio profesional hasta por 5 años y/o Cancelación de la Matricula Profesional, del Certificado Profesional o del Certificado de Matrícula.

Lo estipulado en este articulo no impide que **ROY INGENIERIA S.A.S** evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa a imponer sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

## **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**ARTICULO 49.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, en **ROY INGENIERIA S.A.S**, deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, se establece el siguiente procedimiento:

1. Comunicar al trabajador en forma escrita, y enviado a su correo electrónico personal y/o corporativo donde se le informará, la falta que ha cometido, entendiendo las posibles consecuencias corresponderán a las

sanciones previstas en el RIT o la terminación de su contrato, a fin de ser citado a que rinda sus descargos, indicándole con una anticipación razonable el día y hora en que debe presentarse y en qué forma lo hará si es reunión virtual, telefónica o presencial.

2. Oír al trabajador en sus descargos, recibir y practicar las pruebas útiles, conducentes y pertinentes que esté presente o solicite.

3. El empleador emitirá un pronunciamiento definitivo y motivado, una vez concluida la investigación disciplinaria.

4. Se dará a el colaborador la posibilidad de controvertir la decisión emitida ante una segunda instancia, sin que la solicitud de acudir a tal instancia suspenda la aplicación de la decisión previamente notificada.

5. No aceptados los descargos, o si el trabajador no se presenta a descargos dentro del tiempo solicitado, **ROY INGENIERIA S.A.S** procederá a imponer la correspondiente sanción que a su juicio considere necesaria, conforme a la escala establecida en los artículos 47 y 48 del presente Reglamento, así como en la ley.

**PARAgraFO 1:** Como quiera que en algunos casos se puede dar la falta combinada, por ejemplo, en un mismo informe se marca retardo y mala conducta, para su efecto disciplinario, se califica la sanción por separado y se anunciará en un solo memorando.

Todas las amonestaciones y sanciones serán comunicadas al colaborador a través de un memorando con copia a la hoja de vida y se tendrá en cuenta la acumulación de informes para las respectivas sanciones.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del **ROY INGENIERIA S.A.S**, de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

**PARÁgraFO 2:** En **ROY INGENIERIA S.A.S**, una falta se considera comprobada cuando:

1. Por la confesión verbal o escrita del respectivo trabajador.
2. Por declaración fidedigna de personas o personas distintas del trabajador mismo, ya sean extrañas o dependientes de la Organización y;
3. Por cualquier medio de prueba legalmente admitido.

**ARTICULO 50.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

**ARTICULO 51.** El incumplimiento de las obligaciones o la violación de las prohibiciones señaladas en este reglamento, en el contrato de trabajo o en las políticas internas de **ROY INGENIERIA S.A.S** darán lugar a la aplicación de las siguientes medidas y sanciones, siempre y cuando no sean justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a) Llamado de atención por escrito
- b) Suspensión del contrato de trabajo

**ARTICULO 52.** Todos los colaboradores de **ROY INGENIERIA S.A.S** podrán apelar las sanciones disciplinarias que le sean impuestas. Para eso, contaran con dos (2) días hábiles después de haber recibido la notificación de la sanción interpuesta.

## CAPITULO XIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

**ARTÍCULO 53.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la organización el cargo de JEFE INMEDIATO quien los oirá y resolverá en justicia y equidad. Sin perjuicio de lo anterior, esta función podrá ser asumida directamente por el representante legal o por quien este designe de manera temporal o permanente.

**ARTICULO 52.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**PARAGRAFO:** En **ROY INGENIERIA S.A.S**, NO EXISTEN PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS.

**CAPITULO XV LEY 1010 DE 2006**  
**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO**  
**INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 54.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos en **ROY INGENIERIA S.A.S** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral organizacional y el buen ambiente en la organización y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 55.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, en **ROY INGENIERIA S.A.S**, se ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Capacitación a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, a través de sendas cartillas ilustrativas, por medio de las cuales se da a conocer sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. 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. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones organizacionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la organización, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **ROY INGENIERIA S.A.S**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 56.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece en **ROY INGENIERIA S.A.S**, el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. **ROY INGENIERIA S.A.S**, tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes de la organización., con sus correspondientes suplentes. Este comité se denominará “COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL.”
2. El comité de convivencia laboral de **ROY INGENIERIA S.A.S** Realizará las siguientes actividades:

3. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de **ROY INGENIERIA S.A.S**, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

- i.Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- ii.Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- iii.Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- iv.Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral en **ROY INGENIERIA S.A.S**
- v.Atender las combinaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- vi.Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

4. Este comité se reunirá por lo menos cada tres (03) meses, designará de su seno un **SECRETARIO** ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad organizacional para el mejoramiento de la vida laboral.

5. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de **ROY INGENIERIA S.A.S** para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

## CAPITULO XVI **TELETRABAJO y USO ADECUADO DE EQUIPOS, PROGRAMAS Y MANEJO D LA INFORMACION A TRAVES DE LA INTERNET**

**ARTICULO 57. ROY INGENIERIA S.A.S** adoptará el TELETRABAJO como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones será una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y la organización, sin requerirse la presencia física del TRABAJADOR en un sitio específico de trabajo de la ORGANIZACIÓN.

**ARTICULO 58. ROY INGENIERIA S.A.S**, podrá adoptar las siguientes formas de Teletrabajo:

1. **TELETRABAJADORES AUTONOMOS** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la organización y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. **TELETRABAJADORES MOVILES** son aquella teletrabajadora que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. **TELETRABAJADORES SUPLEMENTARIOS**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. **TELETRABAJOR.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la organización a la que presta sus servicios.

**ARTICULO 59. ROY INGENIERIA S.A.S** propenderá por las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los **TELETRABAJADORES**, y la igualdad de trato, a saber.

1. A los **TELETRABAJADORES**, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, la **ORGANIZACIÓN** adelantara campañas de vigilancia especial para garantizar que los **TELETRABAJADORES** no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. **PARAGRAFO.** Cuando el **TELETRABAJO** sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el **TELETRABAJADOR** a petición del **EMPLEADOR** se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.
2. El salario del **TELETRABAJADOR** no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al **TRABAJADOR** que preste sus servicios en las instalaciones de la **ORGANIZACIÓN**.
3. En los casos en los que la **ORGANIZACIÓN** utilice solamente **TELETRABAJADORES**, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará **TELETRABAJADOR** por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los lugares o establecimientos de trabajo del **EMPLEADOR**, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los **TELETRABAJADORES** deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los **TELETRABAJADORES** y los demás **TRABAJADORES**, teniendo en cuenta las características particulares del **TELETRABAJO** y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en la **ORGANIZACIÓN**.
7. El derecho de los **TELETRABAJADORES** a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
8. A protección de la discriminación en el empleo
9. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales, Cajas de Compensación Familiar), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales
10. La protección por regímenes legales de seguridad social

11. El acceso a la formación
12. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo
13. La protección de la maternidad. Las **TELETRABAJADORAS** tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
14. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del **TELETRABAJADOR**.
15. La vinculación a través del **TELETRABAJO** debe ser de común acuerdo, tanto para el **EMPLEADOR** como para el **TRABAJADOR**. Los **TRABAJADORES** que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del **EMPLEADOR**, y pasen a ser **TELETRABAJADORES**, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

16. Las relaciones de **TELETRABAJO** que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

17. Registro de Teletrabajadores. La **ORGANIZACIÓN** informara a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde Municipal, la contratación en la modalidad de **TELETRABAJADO** de acuerdo con el formulario reglamentado por el Ministerio de Trabajo, con el fin de suministrar la información necesaria.

## CAPITULO XVII DECRETO UNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO

Incorpórese al presente reglamento de trabajo el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. "Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" que compila las distintas reglamentaciones preeexistentes en materia laboral, con el fin de asegurar la eficiencia económica y social de sistema legal y la simplificación del sistema nacional regulatorio:

1. Identificación y descripción de la estructura administrativa pública del sector trabajo. El Ministerio de Trabajo como cabeza del sector, los órganos sectoriales de asesoría como son las comisiones permanentes y sectoriales, las entidades adscritas y vinculadas, los fondos especiales y los organismos de articulación sectorial; normatividad vigente en materia laboral.
2. Relaciones laborales individuales, como son las renovaciones automáticas, procedimiento de terminación unilateral, terminación por incapacidad, pensión y cierre de organización, cesantías, su base de liquidación, destinación, intereses y sanciones; las normas sobre calzado y vestido de labor y posibilidades y normas para realizar teletrabajo, jornada laboral, recopila las normas sobre trabajo suplementario, jornada general, vacaciones, su acumulación, las actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada.
3. Normas especiales para determinadas relaciones
4. Relaciones laborales colectivas
5. Normas sobre la inspección, vigilancia y control que pueden realizar las entidades públicas competentes.
6. Riesgos Laborales: afiliación a los sistemas de riesgos laborales, cotizaciones, rembolsos, su sistema de compensación, intermediarios de seguros, pago de aportes para empleados, contratistas y estudiantes, los riesgos en organizacional de servicios temporales, el sistema general de la seguridad y salud en el trabajo, las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y el fondo de riesgos laborales.

7. Juntas de calificación de invalidez.
8. Protección al cesante creadas en 2013 como el servicio público de empleo, las prestaciones económicas a la población cesante, capacitación para la inserción laboral y el ahorro voluntario.
9. Subsidio familiar, la afiliación de los trabajadores a la caja de compensación familiar, los trabajadores en servicio temporal, el contrato de aprendizaje, y las formas asociativas de economía solidaria.

## CAPITULO XVIII PUBLICACIONES

**ARTICULO 60.** ROY INGENIERIA S.A.S publicará en la página web de la organización el Reglamento de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a ROY INGENIERIA S.A.S dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.”

Lo anterior en consonancia con la **Ley 1429 de 2010. Simplificación de trámites laborales. Artículo 17.** Objeciones al reglamento de trabajo, Que modifco el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

En todo caso el reglamento de Trabajo se deberá ser publicado en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## CAPITULO XVIII VIGENCIA

**ARTICULO 61.** El presente Reglamento de Trabajo entrará a regir a partir de la fecha mediante publicación en la página web la organización y la notificación del contenido de dicho reglamento y de los derechos que les asisten a sus trabajadores mediante circular interna, lo último que ocurra.

## CAPITULO XX DISPOSICIONES FINALES

**ARTICULO 62.** Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido ROY INGENIERIA S.A.S

## CAPITULO XXI CLAUSULAS INEFICACES

**ARTICULO 63.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del

REGLAMENTO DE TRABAJO  
ROY INGENIERIA S.A.S.

trabajador de **ROY INGENIERIA S.A.S**, 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 (artículo 109, C.S.T.).

FECHA	OCTUBRE 9 DE 2025
DIRECCION	CARRERA 15A No 121-12 OFICINA 318
TELEFONO	6203378 - 6203317
CIUDAD	BOGOTA D. C
DEPARTAMENTO	CUNDINAMARCA

LIDA CRISTINA REYES RIVERA  
C.C. 51.937.863 de Bogotá  
REPRESENTANTE LEGAL  
ROY INGENIERA S.A.S