

**MODIFICACION AL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN
MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA NIT
830.013.230-5**

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es prescrito por MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA, identificada con NIT 830.013.230-5 y domiciliada en Bogotá D.C. Sus disposiciones se aplican a todos sus trabajadores, cualquiera sea la modalidad del contrato, el cargo o el lugar en el que presten sus servicios, incluidos sus oficinas, obras, proyectos y centros de trabajo operados directamente por la sociedad.

Este Reglamento forma parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con la sociedad, salvo las estipulaciones que resulten más favorables al trabajador. Su adopción no lo hace aplicable, por sí sola, a otras personas jurídicas, consorcios o uniones temporales, los cuales deberán adoptarlo y publicarlo de manera independiente cuando actúen como empleadores.

**CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISION**

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA deberá suministrar la información y los documentos necesarios para verificar su identidad, formación, experiencia, aptitud y cumplimiento de los requisitos objetivos del cargo. Según la naturaleza de la vacante, podrán solicitarse:

- a) Documento de identidad.
- b) Autorización para trabajar expedida por la autoridad competente, cuando se trate de un adolescente autorizado legalmente para laborar.
- c) Hoja de vida y soportes académicos, profesionales y de experiencia relacionados con el cargo.
- d) Certificaciones, licencias, matrículas o tarjetas profesionales exigibles para el ejercicio de las funciones.
- e) Verificaciones de antecedentes únicamente cuando sean legalmente procedentes, necesarias y objetivamente relacionadas con las responsabilidades del cargo.
- f) Pruebas psicotécnicas o técnicas y evaluación médica ocupacional de preingreso, a cargo del empleador, de conformidad con la regulación vigente.
- g) Los documentos requeridos para la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, el pago de nómina y la formalización del contrato, una vez sea seleccionada la persona.
- h) Los demás documentos estrictamente necesarios y permitidos por la ley para el cargo correspondiente.

PARÁGRAFO. La solicitud, consulta, conservación y uso de la información del aspirante se sujetarán a los principios de finalidad, necesidad, pertinencia, circulación restringida, confidencialidad y seguridad previstos en la legislación de protección de datos personales. No podrán exigirse pruebas de embarazo, VIH, información sobre religión, afiliación política, orientación sexual, identidad de género, composición familiar u otros datos sensibles, salvo los eventos excepcionales expresamente autorizados por la ley y bajo criterios de necesidad y proporcionalidad. Tampoco podrán utilizarse los procesos de selección para establecer discriminaciones prohibidas.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. En MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA., 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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA** 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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, 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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, 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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, 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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES 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 y martes: 7:00 a. m. a 5:00 p. m.

Miércoles, jueves y viernes: 7:00 a. m. a 4:00 p. m.

Horario de almuerzo de lunes a viernes: 12:00 m. a 1:00 p. m.

Pausa activa de la mañana: 10:00 a. m. a 10:15 a. m.

Pausa activa de la tarde: 3:00 p. m. a 3:15 p. m.

La jornada efectiva corresponde a cuarenta y dos (42) horas semanales. El tiempo destinado al almuerzo no se computa dentro de la jornada. **Las pausas activas de quince (15) minutos son remuneradas y se computan como tiempo de trabajo.**

PERSONAL OPERATIVO Y DE OBRAS (INCLUYE PROFESIONALES)

Como horario base para el personal asignado a proyectos, obras e interventorías, se establece la siguiente distribución:

Lunes: 7:00 a. m. a 3:00 p. m.

Martes: 7:00 a. m. a 3:00 p. m.

Miércoles: 7:00 a. m. a 4:00 p. m.

Jueves: 7:00 a. m. a 4:00 p. m.

Viernes: 7:00 a. m. a 4:00 p. m.

Sábado: 8:00 a. m. a 12:00 m.

Horario de almuerzo de lunes a viernes: 12:00 m. a 1:00 p. m.

Pausa activa de la mañana: 10:00 a. m. a 10:15 a. m.

Pausa activa de la tarde los lunes y martes: 2:00 p. m. a 2:15 p. m.

Pausa activa de la tarde los miércoles, jueves y viernes: 3:00 p. m. a 3:15 p. m.

Las pausas activas de quince (15) minutos son remuneradas y se computan como tiempo de trabajo. Podrán organizarse por turnos para garantizar la continuidad y seguridad de la obra.

La jornada efectiva corresponde a cuarenta y dos (42) horas semanales. El tiempo destinado al almuerzo no se computa dentro de la jornada.

PARÁGRAFO. Por necesidades justificadas de cada proyecto, la empresa

podrá establecer turnos u horarios diferentes, previa comunicación al trabajador y con respeto de la jornada máxima legal, los descansos, los recargos y demás derechos aplicables.

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 racionalmente 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.

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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARAGRAFO 3: Cuando **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD 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) **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA** y el colaborador pueden 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) **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA** y el trabajador podrán 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 dos (42) 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

ARTÍCULO 9. Trabajo diurno y nocturno. Trabajo diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (7:00 p. m.). Trabajo nocturno es el realizado entre las siete de la noche (7:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.) del día siguiente, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria pactada y, en todo caso, el que excede la jornada máxima legal, sin perjuicio de las jornadas especiales válidamente acordadas.

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario deberá ser previamente autorizado por el superior competente, salvo situaciones urgentes o excepcionales debidamente justificadas. No se requiere permiso previo del Ministerio del Trabajo. En ningún caso las horas extras podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, salvo las excepciones legales.

La empresa llevará un registro individual del trabajo suplementario en el que consten el nombre del trabajador, la actividad desarrollada, el número de horas y su carácter diurno o nocturno. A solicitud del trabajador, entregará la relación correspondiente junto con el soporte del pago.

ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Los recargos por trabajo extra diurno, extra nocturno y nocturno se aplicarán según la naturaleza de la hora laborada. Cuando el trabajo coincida con un día de descanso obligatorio o festivo, se acumulará el recargo correspondiente a esa circunstancia, conforme a la ley.

ARTÍCULO 13. La autorización interna constituye un mecanismo de orden y control, pero no podrá utilizarse para desconocer el pago del trabajo suplementario o nocturno que haya sido ordenado, permitido, tolerado o conocido por la empresa y que resulte debidamente acreditado. El pago se efectuará con el salario del período en que se cause o, a más tardar, con el del período siguiente.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14. Son días de descanso obligatorio remunerado los domingos, salvo pacto escrito de un día distinto como descanso semanal, y los días festivos reconocidos por la legislación colombiana: 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, jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Los traslados al lunes se efectuarán de conformidad con la Ley 51 de 1983.

El trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunerará con el recargo legal sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas. En aplicación gradual de la Ley 2466 de 2025, el recargo será del noventa por ciento (90 %) a partir del 1 de julio de 2026 y del ciento por ciento (100 %) a partir del 1 de julio de 2027, sin perjuicio de que la empresa aplique anticipadamente el ciento por ciento (100

%).

El trabajo es ocasional cuando se labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio en el mes calendario y habitual cuando se laboran tres (3) o más. En el trabajo ocasional, el trabajador podrá elegir entre descanso compensatorio remunerado o retribución en dinero, en los términos legales. En el trabajo habitual tendrá derecho al descanso compensatorio remunerado, además de la remuneración legal correspondiente.

Cuando se trate de trabajo habitual o permanente en el día de descanso obligatorio, la empresa publicará, con al menos doce (12) horas de anticipación, la relación del personal que deba laborar y el día y las horas del descanso compensatorio.

ARTÍCULO 15. El descanso semanal obligatorio tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas consecutivas, salvo las excepciones legales.

ARTÍCULO 16. Cuando la empresa suspenda el trabajo por una festividad no prevista legalmente, pagará el salario correspondiente como si el servicio se hubiera prestado, salvo que exista convenio expreso de compensación o que esta se encuentre prevista válidamente en el Reglamento, pacto, convención colectiva o laudo arbitral. El trabajo compensatorio no se considerará suplementario por esa sola circunstancia.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, sin perjuicio del reconocimiento proporcional al terminar el contrato o en los demás eventos previstos por la ley.

ARTÍCULO 18. La época de las vacaciones será señalada por la empresa, de oficio o atendiendo la solicitud del trabajador, a más tardar dentro del año subsiguiente a su causación, sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso. La empresa informará al trabajador la fecha de inicio con una anticipación no inferior a quince (15) días. Las solicitudes del trabajador se tramitarán conforme al procedimiento interno y con una anticipación razonable.

ARTÍCULO 19. Si se presenta una interrupción justificada durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 20. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones. Cuando termine el contrato sin que se hayan disfrutado, se compensarán en dinero proporcionalmente al tiempo laborado, con base en el último salario devengado, conforme a la ley.

ARTÍCULO 21. El trabajador disfrutará anualmente, por lo menos, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Las partes podrán acordar la acumulación de los días restantes hasta por dos (2) años y, en los casos legalmente autorizados, hasta por cuatro (4) años.

ARTÍCULO 22. Durante las vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al iniciar su disfrute. Se excluirán el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el trabajo suplementario. Cuando el salario sea variable, se liquidarán con el promedio de lo devengado durante el año inmediatamente anterior o durante todo el tiempo servido, si fuere menor.

ARTÍCULO 23. La empresa llevará el registro de vacaciones previsto legalmente, con la fecha de ingreso, causación, inicio y terminación del disfrute y remuneración pagada. En los contratos a término fijo o por obra o labor, el derecho se reconocerá proporcionalmente al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

PERMISOS

ARTÍCULO 24. La empresa concederá las licencias remuneradas necesarias en los siguientes casos:

1. Ejercicio del derecho al sufragio, sin perjuicio del descanso compensatorio electoral que legalmente corresponda.
2. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendida como todo suceso personal o

familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

4. Comisiones sindicales inherentes a la organización o asistencia al entierro de compañeros de trabajo, siempre que se avise con la debida oportunidad y que el número de ausentes no perjudique el funcionamiento de la empresa.
5. Citas médicas de urgencia o citas programadas con especialistas, previa información al empleador y presentación del soporte correspondiente cuando las circunstancias lo permitan.
6. Obligaciones escolares como acudiente cuando la asistencia sea requerida por el centro educativo.
7. Citaciones judiciales, administrativas o legales.
8. Los demás eventos remunerados previstos en la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. La duración de la licencia por calamidad doméstica se determinará atendiendo a la gravedad, necesidad, razonabilidad, distancia, condiciones particulares del caso y soportes disponibles. No estará limitada automáticamente a un (1) día ni podrá imputarse unilateralmente a vacaciones o a una licencia no remunerada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador deberá informar la necesidad del permiso o licencia a su jefe inmediato y a Talento Humano mediante el formato o plataforma dispuestos por la empresa. En situaciones de urgencia, fuerza mayor o imposibilidad material, informará tan pronto como razonablemente pueda y aportará los soportes disponibles dentro de un término razonable. Los permisos remunerados de origen legal no podrán descontarse del salario ni compensarse con trabajo adicional.

PARÁGRAFO TERCERO. Para permisos personales no previstos como remunerados por la ley, la empresa podrá autorizar licencia no remunerada, compensación de tiempo o imputación a vacaciones, esta última únicamente previa solicitud o acuerdo escrito del trabajador y respetando el descanso mínimo legal.

PARÁGRAFO CUARTO. La falsedad, alteración o engaño comprobados en la solicitud o soporte de un permiso podrán dar lugar al procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento, sin que opere una terminación automática.

PARÁGRAFO QUINTO. LICENCIA POR LUTO. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, se concederán cinco (5) días hábiles remunerados. El hecho deberá acreditarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes.

PARÁGRAFO SEXTO. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LICENCIAS PARENTALES. La trabajadora tendrá derecho a dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad remunerada, en los términos del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Se aplicarán las ampliaciones por parto prematuro, parto múltiple o nacimiento de hijo con discapacidad, las reglas para madres adoptantes y la extensión al padre o persona a cargo en los casos legalmente previstos. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Los padres podrán acceder a la licencia parental compartida y a la licencia parental flexible de tiempo parcial cuando cumplan los requisitos legales. La empresa tramitará estas licencias con base en los certificados y registros exigidos por la normativa vigente.

CAPITULO VII

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

ARTÍCULO 25. Formas y libertad de estipulación. La empresa y el trabajador podrán convenir libremente el salario por unidad de tiempo, obra, destajo, tarea u otra modalidad legal, respetando el salario mínimo y los mínimos convencionales aplicables.

Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse por escrito un salario integral que, además del trabajo ordinario, compense anticipadamente las prestaciones, recargos y beneficios que se indiquen expresamente, excepto las vacaciones. El salario integral no podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales

mensuales vigentes más un factor prestacional no inferior al treinta por ciento (30 %) de esa cuantía.

El salario integral estará sometido a las cotizaciones, aportes y reglas tributarias vigentes. La base de cotización y los efectos sobre prestaciones y aportes serán los definidos por la ley. El cambio a esta modalidad no termina el contrato y exige liquidar las prestaciones causadas hasta la fecha del acuerdo, cuando legalmente corresponda.

ARTICULO 26. En **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA** se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 27. En **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, 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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, el salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. En **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, 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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, 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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, 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

ARTÍCULO 29. La empresa velará por la seguridad y salud de sus trabajadores y destinará los recursos necesarios para diseñar, implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo —SG-SST—, de conformidad con la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las normas que las modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 30. Los servicios asistenciales se prestarán a través de la EPS, ARL e IPS correspondientes. La empresa garantizará la afiliación oportuna y cumplirá las obligaciones que legalmente le correspondan, sin perjuicio de la responsabilidad derivada de una falta de afiliación.

ARTÍCULO 31. El trabajador que presente una enfermedad, accidente o condición que afecte la prestación segura del servicio deberá informarlo tan pronto como sea posible a su jefe inmediato, al responsable de SST o a Talento Humano y aportar la incapacidad o certificación válida cuando haya lugar. La falta de aviso no se considerará injustificada cuando el trabajador demuestre imposibilidad material para comunicarla oportunamente.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores deberán asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales legalmente procedentes y cumplir las restricciones y recomendaciones laborales comunicadas por el profesional competente. La empresa solo recibirá el concepto ocupacional, las restricciones y recomendaciones necesarias para gestionar el riesgo; la historia clínica y los diagnósticos permanecerán sometidos a reserva. Los tratamientos clínicos corresponden a la autonomía del trabajador y al sistema de salud, y la empresa no declarará por sí misma la pérdida de prestaciones económicas.

ARTÍCULO 33. Los trabajadores deberán cumplir las normas, procedimientos, permisos de trabajo, uso de elementos de protección personal y demás medidas del SG-SST. El incumplimiento grave y culpable de instrucciones de prevención previamente comunicadas podrá dar lugar a las medidas disciplinarias o contractuales legalmente procedentes, previa aplicación del debido proceso.

ARTÍCULO 34. En caso de accidente de trabajo, el jefe o responsable del área ordenará inmediatamente los primeros auxilios, la atención y remisión necesarias, adoptará medidas para reducir sus consecuencias y activará el reporte e investigación del evento conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 35. Todo accidente o incidente, incluso el que parezca leve, deberá ser informado inmediatamente por el trabajador o por quien tenga conocimiento, sin perjuicio de la atención prioritaria de la emergencia.

ARTÍCULO 36. La empresa llevará los registros y estadísticas de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales y efectuará los reportes a la ARL, EPS y autoridades competentes dentro de los términos legales.

ARTÍCULO 37. En lo no previsto en este capítulo se aplicarán las normas vigentes del Sistema General de Riesgos Laborales, del SG-SST y de evaluaciones médicas ocupacionales, incluidas la Ley 1562 de 2012, el Decreto Ley 1295 de 1994 en lo vigente, la Ley 776 de 2002, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 1843 de 2025, o las disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 38. Los trabajadores de **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA** tienen como deberes los siguientes:

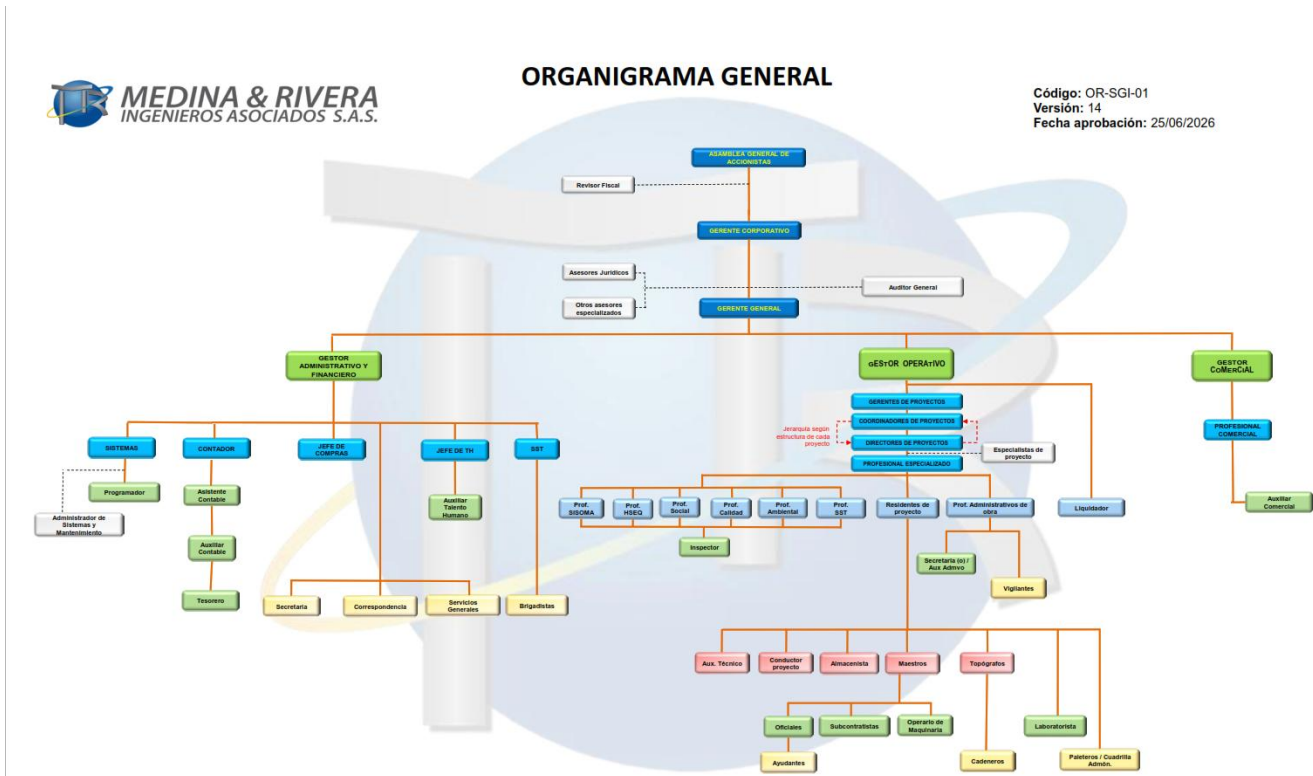
- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración 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

ARTÍCULO 39. El orden jerárquico de la empresa será el establecido en el organigrama vigente, identificado con código, versión y fecha, el cual se incorpora como Anexo No. 1 de este Reglamento y deberá mantenerse accesible para todos los trabajadores. Para efectos laborales, representan al empleador el representante legal, el gerente corporativo, el gerente general y las personas expresamente delegadas dentro del ámbito de sus funciones.



PARÁGRAFO. La instrucción de los procedimientos disciplinarios corresponderá a Talento Humano o a quien sea designado. La decisión de primera instancia será adoptada por el Gerente General o el Gerente Corporativo, según la dependencia del trabajador, y la impugnación será resuelta por el Representante Legal o, cuando exista conflicto de interés o este haya decidido en primera instancia, por la Asamblea de Accionistas o por el órgano que esta designe. Quien se encuentre impedido deberá apartarse del trámite.

CAPITULO XI

PROTECCIÓN DE ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR E IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO

ARTÍCULO 40. La empresa garantizará igualdad de oportunidades y no establecerá prohibiciones generales para el acceso de las mujeres a labores por razón de su sexo. Las restricciones se basarán exclusivamente en la evaluación objetiva de riesgos, la aptitud ocupacional y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Se mantendrán únicamente las prohibiciones específicas vigentes, incluida la utilización de mujeres y menores de edad en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo u otros productos que contengan dichos pigmentos. Durante el embarazo se respetarán las restricciones médicas y se adoptarán medidas de reubicación cuando sean necesarias.

ARTÍCULO 41. Los adolescentes entre quince (15) y dieciocho (18) años solo podrán ser vinculados con autorización de la autoridad competente y en actividades permitidas por la legislación de infancia y adolescencia. No podrán ejecutar trabajos peligrosos o que, por su naturaleza o condiciones, puedan afectar su salud, seguridad, integridad o formación, conforme a la Resolución 1796 de 2018 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

La jornada de los adolescentes autorizados se sujetará a los límites legales: quienes tengan entre quince (15) y diecisiete (17) años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales; los mayores de diecisiete (17) y menores de dieciocho (18) años podrán trabajar hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales. En todo caso se garantizará su asistencia regular al sistema educativo, la afiliación a seguridad social, la capacitación y las demás protecciones especiales.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ORGANIZACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42. Son obligaciones especiales de la empresa, además de las previstas en la ley:

1. Suministrar los instrumentos, materias primas, equipos y elementos de protección necesarios para la labor.
2. Proporcionar condiciones locativas y de seguridad adecuadas, prestar primeros auxilios y cumplir el SG-SST.
3. Pagar oportunamente la remuneración, prestaciones y demás acreencias laborales.
4. Respetar la dignidad, intimidad, honra, creencias y demás derechos fundamentales de los trabajadores y prevenir toda forma de discriminación, violencia y acoso.
5. Conceder las licencias, permisos y descansos establecidos en la ley y en este Reglamento.
6. Expedir, a la terminación del contrato y cuando sea solicitado, la certificación laboral correspondiente y gestionar la evaluación médica ocupacional de egreso en los términos legales.
7. Pagar los gastos razonables de traslado cuando para prestar el servicio el trabajador deba cambiar de residencia, en los eventos previstos por la ley.
8. Llevar los registros de horas extras, vacaciones, accidentes de trabajo y los demás exigidos legalmente.
9. Conceder durante los primeros seis (6) meses de edad del menor dos (2) descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno para lactancia y, posteriormente, un (1) descanso remunerado de treinta (30) minutos hasta los dos (2) años, siempre que se mantenga y manifieste la lactancia materna continua, sin perjuicio de descansos adicionales prescritos médicamente.
10. Proteger el empleo durante las licencias de maternidad, paternidad, parentales, incapacidades y demás situaciones amparadas por estabilidad laboral reforzada, conforme a la ley.
11. Implementar ajustes razonables para las personas con discapacidad y remover barreras físicas, comunicativas y actitudinales.

12. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y contar con políticas y canales internos para su protección.
13. Cumplir las obligaciones especiales respecto de adolescentes autorizados para trabajar, aprendices, practicantes y demás personas protegidas por la ley.
14. Cumplir este Reglamento y las demás obligaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias.

ARTICULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador de **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA:**

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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**
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, **previo ACTA DE DESCARGOS**. En todo caso el responsable de **CAJA** quedara sometido a los arqueos que por ley se pueden efectuar.
17. Abstenerse de recibir dadivas 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.

PARAGRAFO: 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.

PARAGRAFO 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.

ARTÍCULO 44. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar salarios o prestaciones sin autorización específica del trabajador, orden judicial o habilitación legal.
2. Obligar a los trabajadores a adquirir bienes o servicios de establecimientos determinados o exigir dinero para su admisión, permanencia o mejora de condiciones.
3. Limitar, presionar o interferir indebidamente en el derecho de asociación sindical, negociación colectiva o sufragio.
4. Imponer obligaciones religiosas o políticas, realizar propaganda política en los lugares de trabajo o utilizar certificaciones y listas para perjudicar el acceso futuro al empleo.
5. Ejecutar actos de discriminación por sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen, nacionalidad, discapacidad, edad, condición familiar, salud, situación económica, religión, opinión política, afiliación sindical o cualquier otro criterio prohibido.
6. Exigir a una trabajadora embarazada labores contrarias a restricciones médicas o desmejorar sus

condiciones por negarse a ejecutarlas.

7. Realizar actos de violencia, acoso laboral, acoso sexual, represalia, censura o revictimización, o tolerar dichas conductas.
8. Desconocer la intimidad, confidencialidad, protección de datos personales o secreto de las comunicaciones, salvo controles legítimos, informados, necesarios y proporcionales sobre recursos corporativos.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que restrinja derechos laborales, ofenda la dignidad o contravenga las prohibiciones del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer, apropiarse, ocultar, destruir o usar sin autorización bienes, documentos, equipos, materiales o información de la empresa o de terceros relacionados.
2. Presentarse o permanecer en el trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando se afecte la seguridad, el desempeño o la convivencia laboral, así como portar, distribuir o consumir sustancias prohibidas en los lugares o actividades de la empresa, salvo medicamentos prescritos y utilizados conforme a indicación médica.
3. Portar armas sin autorización legal y empresarial, salvo el personal habilitado para funciones de seguridad.
4. Faltar o abandonar el trabajo sin justa causa, permiso o aviso razonablemente oportuno, salvo imposibilidad demostrada.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender intempestivamente labores o promover conductas ilegales que afecten la operación, sin perjuicio del ejercicio legítimo de los derechos colectivos.
6. Falsificar, alterar, ocultar o destruir registros, listas, informes, soportes, cuentas, tiquetes o documentos; engañar o defraudar a la empresa, clientes, proveedores o compañeros.
7. Solicitar o recibir dádivas, comisiones, préstamos o beneficios indebidos vinculados con sus funciones, o intervenir en situaciones de conflicto de interés sin revelarlo.
8. Realizar negocios, ventas, rifas, apuestas o actividades particulares durante la jornada o en los lugares de trabajo sin autorización, cuando interfieran con la prestación del servicio.
9. Utilizar equipos, internet, sistemas, herramientas o credenciales corporativas para fines ilícitos, no autorizados o que comprometan la seguridad de la información.
10. Divulgar información reservada o datos personales sin autorización, salvo denuncias, reportes o revelaciones protegidas por la ley.
11. Ejecutar actos de violencia, amenaza, discriminación, acoso laboral, acoso sexual, represalia, intimidación o cualquier conducta que afecte la dignidad o integridad de otras personas.
12. Incumplir las medidas del SG-SST, omitir el uso de elementos de protección o ejecutar actos que generen riesgos graves para sí, para terceros o para los bienes.
13. Ejecutar para terceros, durante la jornada y sin autorización, actividades ajenas al empleador que interfieran con sus obligaciones.
14. Las demás conductas expresamente prohibidas por la ley, el contrato y este Reglamento, siempre que hayan sido comunicadas y guarden relación con el trabajo.

CAPITULO XIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 46. Legalidad de las sanciones. MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA no impondrá sanciones disciplinarias que no estén previstas en este Reglamento, en pacto o convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo. No se impondrán multas. Las suspensiones respetarán los límites del artículo 112 del mismo Código.

PARÁGRAFO. Las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos anteriores definen reglas de conducta. La calificación como falta leve o grave solo procederá después de valorar los hechos probados conforme a este capítulo.

ARTÍCULO 47. Faltas leves y criterios de clasificación. Para determinar la gravedad y la consecuencia aplicable se valorarán conjuntamente: a) la naturaleza de la obligación incumplida; b) el grado de culpabilidad y la existencia de dolo o culpa; c) el daño o riesgo concreto causado; d) la afectación a personas, a la operación, a la seguridad, a la información o a los bienes; e) el cargo, nivel de responsabilidad y deber especial de confianza; f) las circunstancias de tiempo, modo y lugar; g) la existencia de provocación, fuerza mayor, caso fortuito o imposibilidad demostrada; h) el reconocimiento oportuno y las acciones de corrección; e i) los antecedentes disciplinarios vigentes y relacionados.

PARÁGRAFO PRIMERO. No habrá responsabilidad disciplinaria objetiva. Una misma conducta no podrá ser calificada simultáneamente como leve y grave ni sancionada dos veces por los mismos hechos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para este Reglamento existe reincidencia cuando, dentro de los doce (12) meses siguientes a la firmeza de una sanción, el trabajador comete una nueva falta igual o sustancialmente semejante. La reincidencia es un criterio de agravación, pero no produce automáticamente una suspensión ni la terminación del contrato.

Constituyen faltas leves los incumplimientos culpables de menor entidad que no causen daño relevante, riesgo grave ni afectación sustancial del servicio. Podrán considerarse leves, según las circunstancias:

1. Incurrir ocasionalmente en retardo injustificado o incumplir de manera menor el horario, sin afectación relevante de la operación.
2. Ausentarse por un lapso breve del puesto o área asignada, sin autorización y sin generar riesgo o afectación relevante.
3. Omitir o entregar tardíamente, por descuido y sin consecuencias relevantes, informes, registros o soportes rutinarios del cargo.
4. Incumplir por primera vez un procedimiento interno de carácter operativo o administrativo, cuando haya sido previamente comunicado y el incumplimiento sea subsanable y no grave.
5. Incurrir en descuido leve en la conservación, orden o uso autorizado de equipos, herramientas, documentos o espacios, sin daño relevante.
6. Omitir ocasionalmente el porte del carné o el uso de la dotación exigible, cuando estos hayan sido suministrados y no se comprometa la seguridad.
7. No asistir, sin justificación, a una reunión o capacitación obligatoria previamente convocada, cuando no se cause afectación relevante.
8. Realizar durante la jornada una actividad personal ocasional que no sea ilícita y produzca una interferencia menor con las funciones.

9. Emplear expresiones descorteses o incumplir reglas básicas de trato respetuoso, siempre que no exista amenaza, violencia, discriminación, acoso ni afectación grave de la dignidad.

10. No informar oportunamente cambios de datos de contacto u otras novedades administrativas exigibles, cuando la omisión sea subsanable y no cause perjuicio relevante.

ARTÍCULO 48. Faltas graves. Son faltas graves los incumplimientos culpables que, por su naturaleza o por las circunstancias comprobadas, lesionen de manera sustancial la confianza, la dignidad, la seguridad, la operación, la información o los bienes de la empresa o de terceros relacionados. Podrán considerarse graves:

1. Apropiarse, sustraer, ocultar, destruir o usar fraudulentamente dinero, bienes, documentos, materiales, equipos o información de la empresa o de terceros relacionados.
2. Falsificar, adulterar, ocultar o destruir registros, soportes, informes, cuentas, incapacidades, permisos o cualquier documento relacionado con el trabajo, o suministrar información deliberadamente falsa para obtener un beneficio o causar un perjuicio.
3. Ejecutar fraude, abuso de confianza, conflicto de interés oculto, corrupción, o solicitar o recibir dádivas, comisiones o beneficios indebidos vinculados con las funciones.
4. Divulgar, extraer o utilizar sin autorización información reservada, datos personales, secretos empresariales o credenciales, cuando se cause o se genere un riesgo relevante, sin afectar las denuncias o revelaciones protegidas por la ley.
5. Realizar actos de violencia, amenaza seria, intimidación, discriminación, acoso laboral, acoso sexual, represalia o afectación grave de la dignidad o integridad de otra persona.
6. Incurrir en insubordinación grave frente a una orden legítima, clara, relacionada con el trabajo y emitida por autoridad competente, siempre que no implique renuncia de derechos, peligro injustificado o ejecución de un acto ilícito.
7. Presentarse o permanecer en el trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando se comprometa de forma relevante la seguridad, el desempeño o la convivencia; o portar, distribuir o consumir sustancias prohibidas en actividades o lugares de trabajo, salvo medicamentos prescritos.
8. Portar armas sin autorización legal y empresarial, excepto cuando ello corresponda a funciones de seguridad debidamente habilitadas.
9. Incumplir deliberada o gravemente las normas del SG-SST, omitir elementos de protección o desatender instrucciones preventivas comunicadas, cuando se cause o genere un riesgo grave para personas o bienes.
10. Abandonar el trabajo o faltar injustificadamente de manera que se cause una afectación seria a la operación, a la seguridad o al servicio, salvo imposibilidad demostrada de informar.
11. Dañar intencionalmente o por culpa grave equipos, obras, vehículos, sistemas, documentos, instalaciones o bienes de la empresa o de terceros relacionados.
12. Utilizar sistemas, equipos, internet, herramientas o credenciales corporativas con fines ilícitos, fraudulentos o que comprometan gravemente la ciberseguridad o la continuidad de la operación.
13. Disminuir deliberadamente el rendimiento, suspender intempestivamente labores o promover conductas ilegales con afectación relevante, sin perjuicio del ejercicio legítimo de los derechos individuales y colectivos.
14. Ejecutar para terceros actividades incompatibles o competidoras durante la jornada, usar recursos de la empresa sin autorización o incumplir un deber válido de exclusividad, cuando exista interferencia o perjuicio relevante.
15. No reportar oportunamente faltantes, sobrantes, incidentes, accidentes, riesgos o irregularidades que el trabajador tenga el deber funcional de informar, cuando la omisión sea dolosa o gravemente culposa y cause o pueda causar una afectación relevante.
16. Reincidir en faltas leves, en los términos del artículo 47, cuando la repetición evidencie un incumplimiento sustancial de las obligaciones y se hayan aplicado previamente medidas disciplinarias proporcionales.

PARÁGRAFO. Esta enumeración deberá interpretarse de forma restrictiva y en concordancia con los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato, las funciones comunicadas y las políticas internas válidamente adoptadas. Ninguna conducta dará lugar a una consecuencia automática.

ARTÍCULO 49. Escala de sanciones disciplinarias. Comprobada una falta mediante el procedimiento del artículo siguiente, podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Para faltas leves: a) amonestación escrita; o b) suspensión de uno (1) a tres (3) días, cuando la entidad del hecho o la reincidencia lo justifiquen.

2. Para faltas graves: suspensión de cuatro (4) a ocho (8) días en la primera ocasión. En caso de reincidencia debidamente comprobada, la suspensión podrá superar ocho (8) días sin exceder dos (2) meses, conforme al artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. La sanción se individualizará conforme a los criterios del artículo 47. No será obligatorio agotar progresivamente todas las medidas, pero la decisión deberá explicar por qué la sanción elegida es necesaria y proporcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La terminación del contrato con justa causa no constituye una sanción de esta escala ni resulta automáticamente de la calificación de una falta como grave. Solo procederá cuando los hechos probados configuren una causal legal, contractual o reglamentaria válida de terminación, y la decisión identifique de manera precisa la causal y respete las garantías aplicables. Un mismo hecho no podrá generar, además, una sanción disciplinaria y una terminación como doble consecuencia punitiva.

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES

ARTÍCULO 50. En toda actuación disciplinaria se respetarán la dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, defensa, contradicción y controversia de la prueba, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, buen nombre, honra, inmediatez razonable y non bis in idem. Como mínimo se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de apertura del proceso.
 2. Formulación escrita, clara y concreta de los hechos, conductas u omisiones investigados y de las normas presuntamente infringidas.
 3. Traslado de todas las pruebas que fundamenten la actuación y acceso al expediente.
 4. Concesión de un término no inferior a cinco (5) días para rendir descargos, controvertir las pruebas y solicitar o aportar las que se consideren necesarias. Si la defensa es verbal, se levantará un acta fiel de la diligencia.
 5. Práctica de las pruebas pertinentes, conducentes y útiles, con oportunidad de contradicción.
 6. Decisión escrita y debidamente motivada, con identificación de los hechos probados, valoración de la defensa y, cuando haya lugar, imposición de una sanción proporcional.
 7. Notificación de la decisión y posibilidad de impugnarla dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. La autoridad de segunda instancia resolverá motivadamente dentro de un término razonable.
- El trabajador sindicalizado podrá estar acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa. Los trabajadores con discapacidad contarán con los ajustes razonables necesarios. El procedimiento podrá adelantarse mediante tecnologías de la información cuando el trabajador disponga de ellas y se garantice su participación efectiva. La inasistencia injustificada, después de una citación válida, no equivale a confesión y el proceso continuará con las pruebas disponibles.

La autoridad instructora y las autoridades de primera y segunda instancia serán las previstas en el artículo 39. Cuando exista impedimento o conflicto de interés, deberá designarse una persona u órgano sustituto que garantice imparcialidad.

PARÁGRAFO. Efectos del debido proceso. No producirá efecto la sanción disciplinaria impuesta con desconocimiento del procedimiento y de las garantías establecidas en este Reglamento y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. La decisión absolutoria o de archivo impedirá un nuevo juzgamiento por los mismos hechos, salvo la aparición de elementos nuevos jurídicamente relevantes, obtenidos legítimamente y valorados dentro de un término razonable.

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 51. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la organización el cargo de: **JEFE DE TALENTO HUMANO** quien los oír 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 **MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, **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 53. La empresa adoptará medidas de prevención de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo y promoverá relaciones fundadas en la dignidad, el respeto, la igualdad, la comunicación adecuada y la solución pacífica de conflictos. Para ello realizará capacitación, evaluación de factores de riesgo psicosocial, difusión de canales de queja y acciones de intervención y seguimiento, con apoyo de la ARL cuando corresponda.

ARTÍCULO 54. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La empresa conformará el Comité de Convivencia Laboral de manera bipartita y con el número de integrantes previsto en la Resolución 3461 de 2025: menos de cinco (5) trabajadores, un representante de cada parte; más de cinco (5) y menos de veinte (20), un representante de cada parte con sus suplentes; y más de veinte (20), dos representantes de cada parte con sus suplentes. Si existen dos o más centros de trabajo, se conformarán los comités exigibles según la organización interna.

Los representantes del empleador serán designados directamente y los de los trabajadores elegidos mediante votación secreta y escrutinio público. El período será de dos (2) años. No podrán integrar el Comité quienes hayan sido objeto de una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral durante el año anterior a su conformación. El Comité adoptará su propio reglamento de funcionamiento y acuerdos de confidencialidad.

El Comité es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora; no declara jurídicamente la existencia de acoso laboral ni impone sanciones. Se reunirá ordinariamente cada mes y extraordinariamente cada vez que se reciba una queja. Sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO 55. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE ACOSO LABORAL. El Comité recibirá y tramitará confidencialmente las quejas; examinará los hechos; escuchará individualmente a las partes; propiciará espacios de diálogo cuando sean procedentes; formulará planes de mejora, compromisos y recomendaciones; y realizará seguimiento mensual. El trámite completo no podrá superar sesenta y cinco (65) días calendario desde la recepción de la queja formal, sin perjuicio de los términos específicos establecidos en la Resolución 3461 de 2025.

Cuando no se logre acuerdo, se incumplan las recomendaciones o la conducta persista, el Comité informará a la alta dirección, cerrará el caso y comunicará al trabajador que puede acudir ante el Inspector del Trabajo o el juez competente. Presentará informes trimestrales y un informe anual de gestión, preservando la reserva de la información.

PARÁGRAFO PRIMERO. ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para tramitar estas conductas, por no ser conciliables. La queja se presentará ante Talento Humano, la alta dirección o el canal reservado que la empresa divulgue. Se garantizarán la confidencialidad, no revictimización, debido proceso, protección inmediata, no retaliación y las demás garantías de la Ley 2365 de 2024. La víctima será informada de su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación y, a su solicitud, la empresa remitirá la queja a la autoridad competente. Cuando el presunto responsable sea el superior jerárquico máximo, la queja podrá presentarse ante la Inspección del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa incorporará la política de prevención del acoso sexual en contratos, protocolos y rutas de atención, la difundirá ampliamente y publicará semestralmente, de forma

anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, de conformidad con la Ley 2365 de 2024. Esta protección se extiende, en lo pertinente, a contratistas, aprendices, practicantes, pasantes y demás personas comprendidas en el contexto laboral.

CAPITULO XVI

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

ARTÍCULO 56. TELETRABAJO. La empresa podrá implementar teletrabajo como modalidad laboral dependiente apoyada en tecnologías de la información y las comunicaciones, sin requerirse la presencia física permanente del trabajador en un lugar específico. Podrá adoptar las modalidades autónoma, móvil, híbrida, transnacional y temporal o emergente, en los términos de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y las normas que los modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 57. La vinculación o cambio a teletrabajo se formalizará por escrito y definirá, como mínimo, modalidad, lugar o lugares autorizados, jornada o reglas de disponibilidad, responsabilidades sobre equipos y conectividad, medidas de seguridad de la información, condiciones de reversibilidad cuando sean aplicables, reporte a la ARL y demás requisitos legales.

La empresa suministrará o acordará los equipos y costos necesarios y reconocerá a los teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes el auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte, en los términos legales. También garantizará capacitación tecnológica, gestión del tiempo, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos e intimidad.

ARTÍCULO 58. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social que los trabajadores presenciales. Cuando la jornada sea verificable o exista control de tiempo, se aplicarán las reglas sobre jornada, trabajo nocturno, horas extras y días de descanso obligatorio. La asignación de tareas deberá ser razonable y no podrá encubrir trabajo suplementario no remunerado.

La empresa garantizará el derecho a la desconexión laboral una vez finalizada la jornada y durante descansos, permisos, licencias y vacaciones, conforme a la Ley 2191 de 2022 y a la política interna. Las excepciones legales deberán interpretarse restrictivamente y no autorizan cargas desproporcionadas.

El teletrabajo se diferencia del trabajo en casa, de carácter ocasional, excepcional o especial, y del trabajo remoto ejecutado íntegramente a distancia. Cada modalidad se implementará bajo su régimen jurídico específico. La realización ocasional de labores fuera de las instalaciones no convierte por sí sola al trabajador en teletrabajador.

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES NORMATIVAS COMPLEMENTARIAS

En lo no previsto expresamente en este Reglamento se aplicarán el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, las normas del Sistema General de Seguridad Social y Riesgos Laborales y las demás disposiciones laborales vigentes. Las referencias normativas se entenderán hechas a las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPITULO XVIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 59. PUBLICACIÓN Y OBSERVACIONES. Una vez adoptado, la empresa publicará el Reglamento mediante dos (2) copias legibles en dos lugares distintos y a través de un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Cuando existan varios lugares de trabajo separados y se garantice el acceso virtual permanente, se aplicará la excepción prevista en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo. La empresa podrá, además, enviarlo por correo electrónico o publicarlo en su página web, dejando constancia.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que alguna cláusula contraviene los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no existe acuerdo, se acudirá al trámite previsto en el artículo 119 del mismo Código.

CAPITULO XIX VIGENCIA

ARTÍCULO 60. El presente Reglamento entrará a regir una vez sea adoptado y cumplidas las formas de publicación física y virtual previstas en el artículo anterior, en la fecha informada a los trabajadores mediante circular interna, sin perjuicio del derecho de formular observaciones dentro del término legal.

CAPITULO XX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 61. Desde la entrada en vigor de este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento interno anterior de MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.

CAPITULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 62. No producirán efecto las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador frente a la ley, los contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales. Las disposiciones más favorables sustituirán las del Reglamento en lo pertinente, de conformidad con el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

FECHA DE ADOPCIÓN	14 DE JULIO DE 2026
DIRECCION	CARRERA 15A No 121-12 OFICINA 318
TELEFONO	6203378 - 6203317
CIUDAD	BOGOTA D. C
DEPARTAMENTO	CUNDINAMARCA
APLICA A	MEDINA & RIVERA INGENIEROS ASOCIADOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA y a sus oficinas, obras, proyectos y centros de trabajo operados directamente por la sociedad.



CESAR AUGUSTO CAMARGO CAMARGO
CC 80.029.202 de Bogotá
REPRESENTANTE LEGAL
MEDINA Y RIVERA ING SAS



ORLANDO RIVERA MORA
C.C. 79.311.791 de Bogotá
REPRESENTANTE LEGAL
MEDINA Y RIVERA ING SAS