

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 1 de 56

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

NTC ISO 9001
NTC ISO 14001
NTC ISO 45001

Emitido para:		Fecha de creación:
GESTIÓN DE RECURSOS		11/09/2017
DOCUMENTO: GR-RG-GTH-011		Versión: 08
		Fecha: 11/02/2026
Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
Daniela Correa Velez Coordinador Jurídico	Diego Orlando Cano Sánchez Director Jurídico GTA	Andrés Felipe Toro Representante Legal

Control de Cambios del Documento:

FECHA	CAMBIO	RESPONSABLE
10/06/2020	- Concordancia con el código de ética. - Se ajusta la escala de faltas y sanciones disciplinarias - Política de beneficios. - Establecimiento de GTA como lugar libre de acoso. - Adhesión a la política de radicación de trabajo infantil.	John Mesa

	Indicación de responsabilidad a los trabajadores que manejen recursos de la empresa.	
--	--	--

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S		Código: A-GR-11-5
			Versión: 05
			Página: 2 de 56
13/07/2023	Modificaciones • Escala de faltas y sanciones. • Política de beneficios. • Jornada Laboral. • Salarios. • Régimen disciplinario. • Procedimiento de descargos. • Adhesión al Programa de Transparencia y Ética Empresarial. • Licencias y permisos. • Servicios Médicos. • Obligaciones y Prohibiciones de las partes.	Julián Alberto Osorio Raigosa Coordinador Jurídico Ricardo José Arango Gerente de Servicios GTA	
13/07/2024	Modificaciones • Escala de faltas y sanciones actualizar. • Política de beneficios. • Jornada Laboral. • Día de la familia. • Régimen disciplinario. • Obligaciones y Prohibiciones de las partes.	Julián Alberto Osorio Raigosa Coordinador Jurídico Ricardo José Arango Gerente de Servicios GTA	
15/10/2025	Modificaciones • Actualización conforme a la reforma laboral. • Régimen disciplinario.	Daniela Correa Velez Coordinador Jurídico Diego Orlando Cano Sánchez Director Jurídico GTA	

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 3 de 56

ÍNDICE TEMÁTICO

CAPITULO	TEMÁTICA	PÁG
PREÁMBULO		4
CAPÍTULO I	Objeto del Reglamento	5
CAPÍTULO II	Vigencia, Conocimiento, Difusión, Alcance y Ámbito de Aplicación	5 - 6
CAPÍTULO III	Del Representante Legal	6
CAPÍTULO IV	De los Trabajadores, Selección y Contratación de Personal	6-9
CAPÍTULO V	De los Contratos	9
CAPÍTULO VI	Jornada Ordinaria de Trabajo, Asistencia de Personal y Registro de Asistencia	9-13
CAPÍTULO VII	Días de Descanso Legalmente Obligatorios	14
CAPÍTULO VIII	Trabajo a Distancia, Teletrabajo y Desconexión Laboral	14-16
CAPÍTULO IX	Vacaciones Remuneradas, Licencias, Permisos, Faltas y Justificaciones	17-18
CAPÍTULO X	De las Licencias y Permisos	18-20
CAPÍTULO XI	Salarios, Modalidades y Períodos de Pago	20-21
CAPÍTULO XII	Índices Mínimos de Eficiencia	22
CAPÍTULO XIII	Traslados y Gastos de Viaje	22
CAPÍTULO XIV	Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Laborales, Primeros Auxilios en Caso de Accidente de Trabajo, Normas Sobre Orden a la Mayor Higiene, Regularidad y Seguridad en el Trabajo	23-24
CAPÍTULO XV	Prescripciones de Orden	24
CAPÍTULO XVI	Orden Jerárquico	24-25
CAPÍTULO XVII	Lugar Libre de Acoso	26-29
CAPÍTULO XVIII	Labores Prohibidas para Menores de Edad	29
CAPÍTULO XIX	Obligaciones y Prohibiciones Especiales para la Empresa y los Trabajadores	29-36
CAPÍTULO XX	De las Personas que Manejan Recursos Económicos	36-37
CAPÍTULO XXI	Régimen Disciplinario	37-50
CAPÍTULO XXII	Procedimiento Sancionatorio Disciplinario	51-53
CAPÍTULO XXIII	Reclamos: Personas ante quienes deben presentarse y su tramitación	53-54
CAPÍTULO XXIV	De la Cesación de Funciones o Terminación de Contrato	54
CAPÍTULO XXV	Política de Beneficios Laborales	55
CAPÍTULO XXVI	Seguridad e Higiene	55
CAPÍTULO XXVII	Publicación y Vigencia del Reglamento	55-56
CAPÍTULO XXVIII	Disposiciones Finales	56

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 4 de 56

DATOS PARTICULARES

La Empresa **G.T.A. COLOMBIA S.A.S**
Identificación **811.022.908-9**
Domicilio principal: Envigado.
Departamento: Antioquia.
Dirección: Transversal 34 A Sur N° 32 D 13.
Teléfonos: 607 15 29 – 312 258 74 21.
Sucursales: Si No x

Actividad Económica: Construcción, montaje, reparación y mantenimiento de obras de ingeniería eléctrica. Construcción y mantenimiento de líneas de transmisión eléctrica. Construcción y mantenimiento de líneas de distribución, al igual que el montaje de equipos relacionados con este. Construcción y montaje de cualquier sistema que involucre la ingeniería eléctrica. Cualquier acto lícito de comercio.

PREÁMBULO

El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad G.T.A Colombia S.A.S, Sociedad Comercial que pertenece al sector de la ingeniería eléctrica, la construcción de obras de ingeniería civil, y otras actividades conexas; con domicilio principal en la transversal 34ª Sur No. 32 D - 13 del Municipio de Envigado, Antioquia. A las disposiciones aquí contenidas quedan sometidos la Empresa y sus trabajadores que prestan sus servicios en las diferentes obras que la Empresa se encuentre ejecutando en el territorio Nacional y las sucursales que posteriormente se le pudieran dar apertura en el país y cualquier oficina que la Empresa disponga para la prestación de sus servicios.

Este Reglamento determina las condiciones que deben regir la relación jurídica Empresa-Trabajador, por consiguiente, el mismo hace parte integral de todos los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales celebrados, o que llegaren a celebrarse con los trabajadores.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 5 de 56

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I OBJETO DEL REGLAMENTO

ART. 1. OBJETO. El presente Reglamento, complementario a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre la Empresa y sus Trabajadores. Estas normas tienen fuerza obligatoria para ambas partes.

El presente Reglamento se complementa y se consideran parte integrante, además, por:

- Reglamento de Convivencia de Campamentos.
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Reglamento del Comité de Convivencia Laboral.
- Código de Ética y conducta.
- Procedimiento de Gestión de Personal.
- Contrato individual de trabajo.
- Código Sustantivo de trabajo.
- Otras normas que regulen la materia.

CAPÍTULO II VIGENCIA, CONOCIMIENTO, DIFUSIÓN, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ART. 2. VIGENCIA. Este Reglamento Interno comenzará a regir a partir del día 16 de julio de 2024.

ART. 3. CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN. La Empresa dará a conocer y difundirá este Reglamento Interno a todos sus trabajadores, para lo cual de conformidad a lo establecido en el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador procederá a publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual (Pagina web), al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

El presente reglamento se publicará en la página web de la compañía (www.gtaingenieria.com) y se remitirá a los correos electrónicos de los trabajadores, que reposen en la hoja de vida, en el contrato laboral o cualquier correo electrónico autorizado, de lo cual se dejará constancia.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 6 de 56

En ningún caso, los trabajadores, argumentarán el desconocimiento de este Reglamento como motivo de su incumplimiento, una vez se realice la entrega de este.

ART. 4. ÓRDENES LEGÍTIMAS. Con apego a la Ley y dentro de la estructura organizacional de la Empresa, los trabajadores estarán obligados al respeto y acatamiento de las ordenes verbales o escritas de sus superiores, en ejercicio del poder de subordinación y dependencia como elemento de la esencia del contrato laboral; sin perjuicio de las demás obligaciones que corresponden a su puesto de trabajo de acuerdo con los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Reglamento Interno es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores, que actualmente o a futuro presten su servicio a la Empresa **G.T.A Colombia S.A.S.**

CAPÍTULO III DEL REPRESENTANTE LEGAL

ART. 6. El Representante Legal es la autoridad ejecutiva de la empresa, por consiguiente, le corresponde ejercer la dirección de esta y de su talento humano, teniendo facultad para nombrar, promover o remover a los trabajadores, con sujeción a las normas legales vigentes. Con las facultades y limitaciones contenidas en los estatutos sociales.

ART. 7. Se considerarán oficiales las comunicaciones, circulares, memorandos, oficios, correos electrónicos, etc., debidamente suscritos por el Representante Legal, o quien haga sus veces, o las personas debidamente autorizadas para el efecto. Sin perjuicio de lo anterior, las amonestaciones y llamados de atención, serán suscritas por el director de Talento Humano o quien haga sus veces.

La facultad disciplinaria del empleador se desarrollará por delegación del representante legal en el área de Gestión de Talento Humano y sus integrantes.

CAPÍTULO IV DE LOS TRABAJADORES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

ART. 8. Se considera personal al servicio de la Empresa, a las personas que, por su educación, conocimientos, formación, experiencia, habilidades y aptitudes, luego de haber cumplido con los requisitos de selección e ingreso, establecidos en la ley, reglamentos, manuales o instructivos de la Empresa, presten servicios con relación

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 7 de 56

de dependencia en las actividades propias de la Empresa.

ART. 9. El personal al servicio de la Empresa se clasificará en:

- 1. Personal Administrativo:** Son los cargos que desempeñan funciones de gestión administrativa y que generalmente prestan sus servicios en la sede principal, quienes ocasionalmente se desplazan a sitio de obra; y, aquellos que desempeñan funciones de gestión administrativa directamente en la sede de obra.
- 2. Personal Técnico u Operativo:** Son los cargos que desempeñan funciones de campo y/u ocasionalmente se desplazan a las instalaciones administrativas.

ART. 10. La admisión e incorporación de nuevos trabajadores, sea para suplir vacantes o para llenar nuevas necesidades de la Empresa es de exclusiva potestad del Representante Legal o su delegado.

Como parte del proceso de selección, la Empresa podrá exigir a los aspirantes la rendición de pruebas teóricas o prácticas de sus conocimientos, de polígrafo con la debida autorización del trabajador, e incluso psicológicas de sus aptitudes, sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

La prueba de polígrafo será aplicada a los trabajadores, cuando la Gerencia o la dirección de Talento Humano lo consideren necesario, o podrá ser aplicado al personal que a criterio de la empresa sea indispensable para garantizar la seguridad del patrimonio de la compañía, previa aceptación del trabajador y en pleno respeto de los derechos fundamentales.

El contrato de trabajo, en cualquiera de sus clases (Contrato a término indefinido, fijo, obra o labor y ocasional entre otros), que se encuentre debida y legalmente suscrito, será el único documento que faculta al trabajador a ejercer su puesto de trabajo como dependiente de la Empresa, antes de dicha suscripción será considerado aspirante a ingresar.

El proceso de admisión incluye: entrevista personal o virtual, visita domiciliaria si aplica, práctica de exámenes médicos, declaración de conflicto de intereses, inducción y/o capacitación o cualquier otro mecanismo que la Dirección de Talento Humano considere necesario para la correcta selección del perfil.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando se trate de proveer cargos operativos, se deberá acreditar los certificados técnicos y de acreditación de competencia exigidos para

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 8 de 56

desempeñar la labor contratada tales como tarjeta CONTE, certificados de alturas, de formación en electricidad, entre otros que se consideren indispensables para el cumplimiento de la normatividad técnica, reglamentaria y de los clientes principales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa podrá establecer todos aquellos requisitos que considere necesarios para el estudio de admisión del aspirante; sin embargo, tales exigencias no incluyen documentos, certificaciones o datos calificados como reservados, de acuerdo con lo establecido por las normas jurídicas para tal efecto.

PARÁGRAFO TERCERO: Toda la información que el aspirante relacione en su hoja de vida y/o aporte para sustentar la misma, podrá ser verificada por la Empresa para efectos de realizar la acreditación de los requisitos exigidos para el cargo.

PARÁGRAFO CUARTO: La alteración o falsificación de documentos presentados por el aspirante o trabajador constituye falta grave que faculta al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo; sin perjuicio, de la obligatoria remisión de la información y documentos a las autoridades competentes.

ART. 11. El aspirante que haya sido declarado apto para cumplir las funciones inherentes al puesto, en forma previa a la suscripción del contrato correspondiente, deberá llenar el formato de hoja de vida de GTA; entre los cuáles se hará constar la dirección de su domicilio permanente, correo electrónico de notificación, los números telefónicos (celular y fijo) que faciliten su ubicación y números de contacto referenciales para prevenir inconvenientes por cambios de domicilio. Para efectos de notificaciones, el trabajador autorizará y reconocerá como valido el envío de correos electrónicos.

En lo posterior, el trabajador informará, por escrito y en un plazo máximo de cinco días laborables, al área de Talento Humano, respecto de cambios sobre la información consignada en la compañía, de no hacerlo dentro del plazo señalado se entenderá que los medios establecidos inicialmente para la notificación permanecen inmodificables.

ART. 12. Si para el desempeño de sus funciones, el trabajador, recibe bienes o implementos de la compañía o clientes, deberá firmar el acta de recepción y descargo que corresponda aceptando la responsabilidad por su custodia y cuidado; debiendo devolverlos a la empresa, al momento en que se lo solicite o de manera inmediata por conclusión de la relación laboral; la Empresa verificará que los bienes presenten las mismas condiciones que tenían al momento de ser entregados al trabajador, considerando el desgaste natural y normal por el tiempo y el uso. La destrucción o pérdida de los bienes por parte dolo o culpa grave del trabajador y

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 9 de 56

debidamente comprobados, serán de su responsabilidad patrimonial directa.

CAPÍTULO V DE LOS CONTRATOS

ART. 13. CONTRATO ESCRITO. Todo contrato de trabajo se realizará por escrito.

ART. 14. PERÍODO DE PRUEBA. Con los aspirantes seleccionados que ingresen por primera vez a la Empresa, se suscribirá un contrato de trabajo sujeto a las condiciones y período de prueba máximo fijado por el Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 15. TIPOS DE CONTRATO. De conformidad con sus necesidades, la Empresa celebrará la modalidad de contrato de trabajo que considere necesaria, considerando aspectos técnicos, administrativos y legales.

ART. 16. CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. La empresa podrá celebrar contratos de trabajo con cláusula de exclusividad y en vigencia del contrato laboral.

CAPITULO VI JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, ASISTENCIA DE PERSONAL Y REGISTRO DE ASISTENCIA

ART. 17. JORNADA DE TRABAJO. De conformidad con el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021, la jornada de trabajo, será de nueve (9) horas diarias, y cuarenta y cuatro (44) horas semanales, a las cuales deben sujetarse todos los trabajadores de la Empresa, en los centros de trabajo asignados, sin perjuicio de la reducción gradual establecida en la ley, acorde a lo cual, el Empleador sólo tendrá la obligación de emitir un comunicado interno dirigido a todos los trabajadores que hacen parte de la Organización con las nuevas directrices legales

La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador el trabajador, de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

Sin embargo, respetando los límites señalados en el Código Sustantivo del Trabajo, las jornadas labores podrán variar y establecerse de acuerdo con las exigencias del servicio o labor que realice cada trabajador y de conformidad con las necesidades de los clientes y de la Empresa.

PARAGRAFO: El empleador, en atención a lo estipulado en la ley 2101 de 2001, podrá implementar la reducción de los horarios de trabajo dependiendo de las

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 10 de 56

necesidades propias del desarrollo de su objeto social, lo anterior lo hará por medio de comunicados que serán anexos al reglamento interno de trabajo.

ART. 18. HORARIO: Los trabajadores de la Empresa prestaran sus servicios de acuerdo con lo siguiente:

- **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Lunes a jueves: 7:30 am a 5:30 pm.
Viernes: 7:30 am a 4:30 pm

Los sábados se trabajarán 2 horas a disponibilidad de los líderes de cada proceso, labor que se hará de forma remota, pero que a necesidad de la empresa podrá ser exigible en condición de presencialidad.

Descansos: Tiempo no computable con la jornada laboral.

Lunes a viernes:

- 1 hora de almuerzo.
- 25 minutos de desayuno.

PARAGRAFO: Los horarios acá consignados, pueden tener variaciones temporales o definitivas según se presenten situaciones extraordinarias, de fuerza mayor o caso fortuito en la empresa o a nivel local, nacional e internacional.

- **PERSONAL EN PROYECTO.**

Para el personal en proyecto el horario laboral inicia a la llegada del sitio de trabajo (*entiéndase como sitio de trabajo sitio de Torre, plaza de tendido, o cualquier lugar que sea determinado por el empleador como punto de apertura de las actividades programadas*) y termina al ingresar al vehículo o medio de transporte en el cual se retira del sitio de trabajo.

Descanso personal operativo: Tiempo no computable con la jornada laboral.

Desayuno: inicia 7:30 a.m. – finaliza 8:30 a.m.

Almuerzo: Inicia 12:30 pm. – Finaliza 1:30 p.m.

En todo caso, el jefe inmediato podrá a discreción definir el horario que convenga teniendo en cuenta la actividad que se está desarrollando, o en su defecto la podrá

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiasAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 11 de 56

acordar previamente con el trabajador o equipo de trabajo.

Para el personal administrativo en obra:

Descansos: Tiempo no computable con la jornada laboral.

Desayuno: Inicia 7:30 a.m.- Finaliza: 8:30 a.m.

Almuerzo: inicia: 12:00 pm. - Finaliza: 2:00 p.m.

En todo caso, el jefe inmediato podrá a discreción definir el horario que convenga teniendo en cuenta la actividad que se está desarrollando, o en su defecto la podrá acordar previamente con el trabajador o equipo de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Conforme lo indicado por la Ley Laboral, el EMPLEADOR y el TRABAJADOR podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana o de ser necesario se deja la posibilidad de pactar un horario flexible según la necesidad de la obra y sin sobrepasar el máximo legal permitido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El horario antes indicado será cumplido por aquellos trabajadores cuyas labores realizadas se desarrollan de manera continua e intermitente. Para el fin se establecerán turnos de trabajo que no superen el máximo legal permitido.

PARÁGRAFO TERCERO: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio que será reconocido en tiempo o dinero, en todo caso, las partes de mutuo acuerdo pactarán la forma.

PARÁGRAFO CUARTO: La empresa dará el espacio para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación según se determina en la norma.

ART. 19. No habrá limitación en el número de horas de la jornada laboral para los trabajadores que desempeñan funciones de dirección, manejo o confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, Estas personas deben trabajar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso de la jornada laboral, no se constituirá en consecuencia, en trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará remuneración alguna.

ART. 20. El límite máximo de horas señalado en el presente capítulo puede ser

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 12 de 56

elevado por orden de la Empresa, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o dotación de la empresa. Pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

ART. 21. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la Empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, siempre que el promedio de horas calculado para el período no exceda el autorizado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ART. 22. También podrá la Empresa ampliar la jornada laboral ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y ocho (58) horas a la semana.

ART. 23. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO. Conforme a lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, normas concordantes y modificatorias, el trabajo realizado entre las 19:00 y las 06:00 constituye jornada nocturna y da derecho al recargo legal correspondiente.

ART. 24. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente y por escrito lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. En Concordancia con la Ley 2466 de 2025, se permite laborar horas extras, sin exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales diurnas o nocturnas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No se entenderá por trabajos suplementarios o extraordinarios los que se realicen para recuperar descansos o permisos dispuestos por el gobierno, o por la Empresa.

ART. 25. La Empresa llevará el registro de asistencia de los trabajadores por medio de un sistema de lectura biométrica o un código, o el que creyere más conveniente, para mejorar el registro de asistencia de los trabajadores.

En este sistema el trabajador marca el inicio y la finalización de la jornada de trabajo.

Si por cualquier razón no funcionare este sistema, los trabajadores notificarán este

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 13 de 56

particular a su líder inmediato, a Talento Humano y/o a su Representante, el mismo que dispondrá la forma provisional de llevar el control de asistencia mientras dure el daño.

Si por fuerza mayor u otra causa, el trabajador no puede registrar su asistencia, deberá justificar los motivos por escrito ante su líder inmediato y dar a conocer al área de Talento Humano.

ART. 26. La omisión de registro de la hora de entrada o salida hará presumir ausencia a la correspondiente jornada, a menos que tal omisión fuere justificada por escrito con la debida oportunidad a Talento Humano, su representante, o en su defecto a su líder inmediato.

ART. 27. El área de Talento Humano o su representante, llevará el control de asistencia de cada uno de los trabajadores y mensualmente elaborará un informe de atrasos e inasistencia a fin de determinar las sanciones correspondientes de acuerdo con lo que dispone el presente Reglamento y el Código Sustantivo de Trabajo.

ART. 28. El trabajador que requiera ausentarse de las instalaciones de la empresa durante la jornada de trabajo deberá solicitar el permiso respectivo de su superior inmediato, utilizando los medios que la Empresa haya dispuesto. La no solicitud del permiso por parte del trabajador será sancionada como falta leve. En todo caso se indagará el motivo para no solicitar el permiso.

ART. 29. El trabajador que tenga la debida justificación, para ausentarse en el transcurso de su jornada de trabajo, deberá marcar tanto al salir como al ingresar a sus funciones.

ART. 30. Si por enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificado, el trabajador no concurre a laborar, en forma obligatoria e inmediata deberá comunicar por el medio más expedito a su líder inmediato y/o al área de Talento Humano. Superada la causa de su ausencia, deberá presentar la justificación correspondiente a Talento Humano.

El área de Talento Humano llevará el registro de ausencias, faltas y permisos, con el fin de proceder a justificar o sancionar de conformidad con la Ley y este Reglamento. Igualmente, se llevará el registro para el personal operativo en obra. El encargado allí está en la obligación de reportarlo a la dirección de Talento Humano.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiasAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 14 de 56

CAPITULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 31. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los recargos correspondientes al trabajo dominical y festivo se remunerará en proporción a las horas laboradas, con atención a los porcentajes determinados en el Código Sustantivo del Trabajo y normas modificatorias o complementarias. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. 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.

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

ART. 32. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No estará 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, según sea el caso. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII

TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN LABORAL

ART. 33. El teletrabajo es una forma de contratación laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación- TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 15 de 56

ART.34. El contrato de teletrabajo deberá indicar:

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

PARÁGRAFO 1. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. El trabajador vinculado por la modalidad de teletrabajo se compromete a dar un adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información que por su labor conozca; además de garantizar la protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información.

El empleador vinculará y pagará oportunamente los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, en los términos establecidos para los trabajadores dependientes presenciales.

ART. 35. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario.

ART. 36. El teletrabajador, se obliga al cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones laborales, registradas en los reglamentos, las políticas, los procesos y procedimientos establecidos por la empresa, además de las exigidas por la Ley; además del factor de disponibilidad frente a los requerimientos del empleador durante la jornada de trabajo acordada.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 16 de 56

ART.37. Fuera de la jornada pactada o del turno asignado, y durante descansos, vacaciones y licencias, las personas trabajadoras tendrán derecho a no atender comunicaciones de carácter laboral, salvo fuerza mayor o turnos de disponibilidad previamente acordados. La Empresa no impondrá sanciones por ejercer la desconexión y adoptará medios tecnológicos razonables para respetarla.

ART. 38. De conformidad al artículo 52 de la Ley 2466 de 2025 El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiasAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 17 de 56

CAPITULO IX

VACACIONES REMUNERADAS, LICENCIAS, PERMISOS, FALTAS Y JUSTIFICACIONES

ART. 39. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Si el contrato se termina antes de cumplir el año de servicio, se liquidará por fracción de año, cualquiera que sea el número de días laborados. De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 40. Las vacaciones solicitadas por los trabajadores serán aprobadas por los líderes inmediatos o por el director de Talento Humano, o por quien se designe para el efecto.

ART. 41. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa 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 empresa dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ART. 42. Si se presenta interrupción en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ART. 43. La empresa 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. Los trabajadores que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ART. 44. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y de manejo.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 18 de 56

ART. 45. Durante el período de vacaciones el trabajador 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 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.

ART. 46. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción a tiempo laborado cualquiera que este sea.

ART. 47. La empresa puede determinar para todos o parte de sus empleados o trabajadores, una época para las vacaciones simultáneas y si así hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que goza son anticipadas y se abonarán a las que cause al cumplir cada uno el año de servicios.

ART. 48. Adicional por cada seis (6) meses laborados, la empresa otorgará el día de la familia en cumplimiento a la ley 1857 de 2007, la solicitud deberá hacerse por el medio que la empresa disponga para el efecto y aprobado por el líder inmediato o por el director de talento Humano o en su defecto será la empresa quien determine cuando se otorgará este día semestral a nivel general lo cual notificará con la debida antelación y por los medios establecidos.

CAPITULO X DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

ART. 49. Sin perjuicio de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo complementen, adicionen, o modifiquen, serán válidas las licencias determinadas en este Reglamento, que deberán ser solicitadas por el medio que la empresa disponga para el efecto, y ser autorizadas por el líder directo o por el director de Talento Humano o de la persona autorizada para concederlos.

Se concederán licencia en los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 19 de 56

- c) Por motivos de maternidad, lactancia y aborto; y, paternidad. Según lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo y las normas especiales de la materia.
- d) Por matrimonio civil o religioso, de culto reconocido por el Ordenamiento Jurídico Colombiano, se concederán TRES (3) días hábiles continuos.
- e) Licencia por luto, cinco (5) días hábiles. En atención a los casos y días en que se reconoce por la legislación laboral, vigente al momento del evento.
- f) Para asistir a eventos de capacitación y/o entrenamiento, debidamente autorizados por la Empresa.
- g) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- h) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- i) La licencia por calamidad doméstica, que ocurra en el entorno familiar cercano del trabajador, entiéndase cuando se dé con la familia que este en primer y segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos) y Primer grado de afinidad (cónyuge, compañero permanente o suegros), debidamente comprobada, que exija su presencia para ser atendida. La duración deberá ser acordada entre el trabajador y la Empresa en atención a la calamidad presentada.
- j) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias y debe ser demostrado por algún medio a la empresa, en un término de 24 horas desde el momento de ocurrencia del hecho.
- k) Cualquier otra licencia prevista y regulada en el Código Sustantivo del Trabajo o norma equivalente

PARÁGRAFO UNO. En los demás casos el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

ART. 50. Los procedimientos y términos para la solicitud de permisos, licencias remuneradas y no remuneradas, se regirán por lo dispuesto en el procedimiento de Gestión de Personal, el cual hace parte integral del presente Reglamento.

PARÁGRAFO UNO. En caso del sepelio de compañeros de trabajo, el trabajador deberá avisar a la empresa hasta con un día de anticipación. En este caso el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.

PARÁGRAFO DOS. Para los permisos solicitados por el empleado se requiere por parte de éste solicitud escrita con antelación no inferior a 24 horas, según se ha

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiasAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 20 de 56

dispuesto en la plataforma tecnológica que la Empresa ha dispuesto para ello. La aprobación o negación del permiso será dada por el coordinador de Talento Humano a falta del líder inmediato.

ART. 52. La falta de justificación en el lapso de 24 horas de una ausencia podrá considerarse como falta injustificada y grave, haciéndose el trabajador, acreedor a la aplicación de proceso disciplinario.

ART. 53. Se concederá permisos para que el trabajador atienda asuntos emergentes y de fuerza mayor, hasta por cuatro horas máximo durante la jornada de trabajo, en el periodo de un mes, que serán recuperadas en el mismo día o máximo en el transcurso del mes; y, en el evento de no hacerlo, descontará el tiempo no laborado, previa solicitud del jefe inmediato.

CAPITULO XI

SALARIOS, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO.

ART. 54. Formas y libertad de estipulación.

1. La Empresa y el Trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, tales como unidad de tiempo, tarea, por obra o destajo; pero siempre respetando el salario mínimo legal. Además, se deberá tener presente la política salarial de la Empresa.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo, y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. La empresa y el trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario,

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiasAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 21 de 56

señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

5. El reconocimiento por el buen desempeño o auxilios, determinadas en los contratos por las partes, se causarán cuando la empresa en la evaluación de desempeño anual del trabajador alcance un desempeño a satisfacción, es decir puntaje igual o superior al 85%, el estímulo será efectivo en el mes siguiente a la realización de la evaluación de desempeño. En cualquier caso, corresponde a la mera liberalidad del empleador, pudiéndose corresponder a la evaluación satisfactoria en especie o en dinero.
6. El salario acordado será pagado por el empleador al trabajador el primer día hábil del mes siguiente a la configuración del derecho.

ART. 55. Salvo pacto en contrario, el pago de salarios se efectuará directamente a la cuenta que para el efecto aporte el trabajador al momento de su vinculación a la empresa, así.

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en la forma pactada en el contrato de trabajo.
2. La Empresa hará los descuentos legales y autorizados para el pago de la Seguridad Social y otros, en el porcentaje que corresponda.
3. La Empresa hará las retenciones y descuentos ordenados por autoridad judicial competente.
4. La Empresa hará los descuentos correspondientes a Multas y/o sanciones, establecidas en este Reglamento.
5. Los descuentos autorizados por el trabajador, para pago a terceros, por ejemplo, libranza entre otros.
6. Descuentos por préstamos, créditos y otras acreencias en donde la Empresa sea el acreedor.
7. 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.

ART. 56. Los beneficios voluntarios u ocasionales de carácter transitorio que la Empresa otorgue al trabajador pueden ser modificados o eliminados cuando a juicio de ella hubiese cambiado o desaparecido las circunstancias que determinaron la creación de tales beneficios.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 22 de 56

CAPÍTULO XII ÍNDICES MÍNIMOS DE EFICIENCIA

ART. 57. Los trabajadores estarán obligados al cumplimiento y ejecución de sus actividades de forma eficiente y oportuna, lo anterior se evaluará anualmente, aquellos empleados que obtengan una calificación superior al 75% se entiende como evaluación de desempeño satisfactoria; entre 50 y 74% será una evaluación de desempeño insatisfactoria lo cual generará compromiso de mejora con un plazo de reevaluación a 2 meses, y el empleado que tenga una evaluación de desempeño inferior al 50% se entenderá como evaluación deficiente, siendo justa causa de despido.

ART. 58. Todos los trabajadores de la Empresa precautelarán que el trabajo se ejecute en observancia a las normas técnicas aplicadas a su labor específica y que redunde tanto en beneficio de la Empresa, como en el suyo personal.

CAPÍTULO XIII TRASLADOS Y GASTOS DE VIAJE

ART. 59. Todo gasto de viaje dentro y fuera del país que se incurra por actividades laborales que incluya traslado, movilización, será previamente acordado con el trabajador y aprobado por el Líder Inmediato. Para el reembolso deberá presentar las facturas y soportes debidamente legalizados. De lo contrario, asumirá con sus recursos los gastos en que incurra.

ART. 60. No se cancelará gastos que no sean consecuencia del desempeño de las labores encomendadas al trabajador, o contradigan las políticas de viáticos y viajes establecidas por la Empresa.

PARÁGRAFO: En ninguna circunstancia se legalizará, reconocerá o reembolsará la Empresa gastos en bebidas alcohólicas y/o tabaco.

ART. 61. La Empresa podrá trasladar de manera temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir los objetivos de la Empresa.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 23 de 56

CAPITULO XIV

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

ART. 62. Es obligación de la empresa 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, en higiene y seguridad industrial y seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los programas que busquen velar por la protección integral del trabajador.

ART. 63. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por cualquier E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, en que aquellos se hallen inscritos.

ART. 64. Todo trabajador, desde el mismo día en que no se sienta en condiciones aptas de salud deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa, Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen o revisión médica, o no presentare la continuidad de la incapacidad, 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.

ART. 65. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se niegue 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. Se aclara que dicha prestación corre a cargo de la EPS o ARL, según corresponda, quedando sujeto a sus disposiciones.

ART 66. Los trabajadores 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 empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Contempladas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, parte complementaria e integrante de este Reglamento.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 24 de 56

instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previo procedimiento para garantizar el derecho de defensa.

ART. 67. En caso de accidente de trabajo, el Líder 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. En caso de que el accidente fuera grave o mortal, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, el reporte se hará con copia al Ministerio de Trabajo o a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dando lugar a cumplimiento a la Resolución 2851 de 2015 del Min. Trabajo.

ART. 68. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la empresa para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicando las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 69. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, la resolución N° 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás 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 profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ART. 70. El trabajador se encargará de entregar al encargado de Talento Humano la correspondiente incapacidad médica, física o digital, en un término no superior a 24 horas.

CAPITULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 71. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores;

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 25 de 56

- 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 empresa;
- 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, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general;
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Líder 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) Solicitar previamente permisos, autorizaciones o certificados de los trabajos que lo requieran, para evitar poner en alto riesgo su salud y su vida.
- k) Manejo adecuado del vocabulario al dirigirse a sus compañeros.

CAPITULO XVI ORDEN JERÁRQUICO

ART. 72. El orden Jerárquico se encuentra establecido en la Estructura Organizacional de la Empresa, de conformidad al sistema integrado de gestión.

PARÁGRAFO. Podrán investigar, procesar y sancionar disciplinariamente, aquellos trabajadores de la Empresa que tengan personal bajo su directriz, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones requeridas en este Reglamento.

ART. 73. Durante la Jornada de Trabajo diaria o cumpliendo funciones asignadas por la empresa, dentro o fuera del país, se establece como particular obligación de los trabajadores, observar disciplina. En consecuencia, queda expresamente prohibido, en general, todo cuanto altere el orden y la disciplina interna en la organización

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 26 de 56

CAPÍTULO XVII LUGAR LIBRE DE ACOSO

ART. 74. Se prohíbe toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, edad, raza, etnia, religión, opinión, condición económica, estado de salud, discapacidad, origen nacional o familiar, o cualquier otra análoga. Acorde a esto, se adoptarán ajustes y medidas razonables para personas con discapacidad y se promoverá su plena inclusión e igualdad de oportunidades. Quien cometa alguno de estos hechos de discriminación será sancionado de acuerdo con el presente Reglamento.

Discriminación incluye uso de una conducta tanto verbal como física que muestre insulto o desprecio hacia un individuo, por algunas de las condiciones mencionadas, con el propósito de:

- l) Crear un lugar de trabajo ofensivo.
- m) Interferir con las funciones de trabajo de uno o varios individuos;
- n) Afectar el desempeño laboral. Y,
- o) Afectar las oportunidades de crecimiento del trabajador.

En desarrollo del compromiso a que se refiere el artículo, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales 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 empresa, que afecten la dignidad de las

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 27 de 56

personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

PARÁGRAFO: El acoso laboral puede presentarse por las siguientes conductas, no siendo las únicas o excluyentes: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral, entre otras.

ART. 75. La Empresa estrictamente prohíbe cualquier tipo de acoso sexual en el lugar de trabajo, en el caso de llevarse a cabo se constituirá causal de despido con justa causa, y de denuncia respectiva. Se entenderá acoso sexual lo siguiente, no siendo lo único:

- Comportamiento sexual inadecuado.
- Pedido de favores sexuales cuando se intenta conseguir una decisión de cualquier tipo.
- Interferir en el desempeño de labores de un individuo relacionado con comportamientos inadecuados, sugestivos y sexuales.
- Acoso verbal donde se usa un vocabulario de doble sentido que ofende a una persona.

ART. 76. Si alguien tiene conocimiento de la existencia de los tipos de acoso ya mencionados tiene la responsabilidad de avisar a la Dirección de Talento Humano o al Comité de Convivencia Laboral, o a su Líder inmediato, para que se inicie las investigaciones pertinentes y tomar la acción disciplinaria que corresponda.

ART. 77. Todo reclamo será investigado, tratado confidencialmente y se llevará un reporte de este.

ART. 78. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 28 de 56

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa 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.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) 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.
- d) Formular las recomendaciones que se estimen 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 ameriten.
- e) Hacer las sugerencias que considere 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 de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá cada 3 meses y designará los cargos correspondientes donde podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente pueden configurarse en acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. 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.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 29 de 56

en la ley y en el presente reglamento.

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

ART. 79. La Empresa se adhiere a la Ley 1010 de 2006, y a las normativas que la desarrollen, complementen, adicionen o modifiquen, por la cual se adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

CAPÍTULO XVIII LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ART. 80: Queda prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años, sin previa aprobación de la autoridad competente.

ART. 81: GTA COLOMBIA S.A.S., se adhiere e incorpora a sus procesos la *Línea de Política Pública Para La Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador*. Conforme a los lineamientos de: Gobierno de Colombia, Ministerio del Trabajo, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF, Departamento Nacional de Planeación, y la Organización Internacional del Trabajo -OIT.

CAPÍTULO XIX OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 82: Son obligaciones especiales de la Empresa, además de las contenidas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas que lo complementen y en este reglamento:

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 garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiasAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 30 de 56

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 de este reglamento.
7. Conceder al trabajador espacios para pausas activas durante el día, según lo designe e informe previamente.
8. Dar respuesta a las peticiones elevadas por los trabajadores en los términos de Ley.
9. 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, hacerle practicar examen médico de terminación de labores y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
10. Facilitar a las autoridades de Trabajo las inspecciones que sean del caso para que constaten el fiel cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, vacaciones, accidentes de trabajo y de trabajadores menores de edad que ordena la ley.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y los demás que establezca la ley.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de maternidad. 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. Se hace extensivo a la licencia por paternidad.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
15. Atender, dentro de las previsiones de la Ley y de este Reglamento los reclamos y consultas de los trabajadores.
16. Tratar a los trabajadores con respeto y consideración.
17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
18. Cumplir con la declaración universal de derechos humanos.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 31 de 56

19. Difundir y proporcionar un ejemplar del presente Reglamento Interno de Trabajo a sus trabajadores para asegurar el conocimiento y cumplimiento de este.
20. Dar a conocer a sus trabajadores, contratistas y demás personal que se relacione con la Empresa el Código de Ética y Programa de Transparencia y Ética Empresarial (si aplica). Cada que la empresa lo considere capacitará de manera personal a sus trabajadores y contratistas sobre este tema.
21. Dar a conocer: Reglamento de Convivencia de Campamentos; Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial; Reglamento de Comité de Convivencia Laboral; Reglamento Interno de Trabajo. Y los demás que indique la Ley.

ART. 83: Son obligaciones especiales del trabajador, además de las contenidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementen, y las encontradas en este reglamento, su incumplimiento dará lugar a iniciar el procedimiento sancionatorio o la terminación de la relación laboral con justa causa:

1. Observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o Líder inmediato o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
3. Dar cumplimiento a las normas operativas, técnicas y administrativas impartidas por los respectivos superiores, tanto escritas como verbales, dados a conocer por parte de la empresa desde el inicio del vínculo laboral. En caso de no haber sido conocidos por parte del trabajador en tal momento, el conocimiento de la presente norma dará el derecho al trabajador para que los solicite de manera inmediata.
4. Comportarse de manera adecuada durante la jornada laboral, lo que implica evitar todo tipo de distracciones que no le permitan aprovechar al máximo el tiempo y le generen retrasos en la realización de las labores y/o proyectos asignados o que puedan ocasionar un accidente.
5. Observar en forma permanente una conducta armónica, respetuosa, y de consideraciones debidas en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, clientes y particulares.
6. Cumplir con las órdenes dadas por el empleador en labores que realice en ejecución de contratos con terceros.
7. Ejecutar los proyectos asignados de la mejor manera y en el menor tiempo posible, evitando la ejecución de labores encomendadas por los clientes que sean diferentes al objeto delegado por el Empleador.
8. A notificar inmediatamente a su empleador y jefe inmediato cualquier anomalía, daño (entre otros) que se presente en el desarrollo de la actividad,

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiasAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 32 de 56

en todo caso, no está autorizado para reportarlo directamente al cliente o en su defecto al Interventor asignado por el cliente.

9. A tener una presentación personal correcta y llevar el uniforme de forma adecuada, según la regulación establecida para éste.
10. A usar de manera permanente y responsable los elementos de protección personal proporcionados por la empresa; velar por el cuidado de estos y promover el cumplimiento de la norma de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. A comunicar al Empleador de manera anticipada todo gasto en que requiera incurrir para su aprobación.
12. A soportar mediante facturas o cuentas de cobro todos los gastos en que incurra el trabajador para el ejercicio de las labores encomendadas por el Empleador. En caso contrario, estos dineros no serán reconocidos por el Empleador.
13. Devolver dineros entregados por los clientes como pago al ejercicio de las labores realizadas, que hayan sido encomendadas de manera puntual y expresa por la Empresa.
14. Presentar de forma oportuna los documentos, certificaciones y pruebas que demuestren la ocurrencia de licencias (especialmente en lo relacionado con la calamidad domestica), incapacidades y cualquier circunstancia de ausentismo laboral, en un término no superior a 24 horas.
15. Reportar y registrar la entrada y salida del lugar de trabajo en los sistemas que la empresa adopte para ello.
16. A presentar en los formatos establecidos por la empresa la solicitud para permisos, licencias o vacaciones.
17. Dar a conocer a la empresa cualquier situación que le pueda ocasionar daños, perjuicios o cualquier tipo de situación que pueda ser relevante en relación con clientes, autoridades administrativas, prestación de servicio o cualquier tipo.
18. Notificar previamente a su superior, superior inmediato, el área de nómina o el área de recurso humano, si las circunstancias así lo permiten, de todo ausentismo laboral incluyendo, licencias obligatorias, servicio médico, incapacidades y cualquier otra situación que genere inasistencia al trabajo.
19. No utilizar el Talento Humano, físicos, financieros e información en general del empleador para beneficio propio o de terceros, garantizando la confidencialidad de la información de la compañía.
20. Abstenerse de solicitar en préstamo dinero a sus compañeros de trabajo.
21. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el empleador.
22. Sólo utilizar la red de Internet dispuesta por la empresa para los fines propios del desempeño de su cargo.
23. No dar a conocer a personas no autorizadas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de EL EMPLEADOR, ni utilizar las claves de acceso de otros empleados.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 33 de 56

24. Guardar absoluta reserva respecto a la información confidencial, secretos técnicos, comerciales, administrativos, e información del cliente sobre asuntos relacionados con su trabajo, y con el giro del negocio de la Empresa. Esta información confidencial o no pública, no debe ser revelada a nadie fuera de la Empresa, incluidos familiares, amigos, compañeros de trabajo y personal que interviene en los proyectos (control de obra, comunidad, etc.) en el cual pueda existir conflicto de intereses.
25. Registrar su ingreso a la empresa en el sistema de control de asistencia, de igual forma al salir de su jornada de trabajo.
26. Cumplir con puntualidad con las jornadas de trabajo, de acuerdo con los horarios establecidos por la compañía.
27. Una vez terminada la jornada laboral todo el personal deberá mantener bajo llave toda documentación correspondiente a datos confidenciales o reservados de la Empresa.
28. Todos los trabajadores deberán prestar esmerada atención a los clientes de la Empresa, con diligencia y cortesía, contestando en forma comedida las preguntas que le formulen.
29. En caso de accidente de trabajo, es obligación dar a conocer de manera inmediata al Líder Inmediato, Recursos Humanos, Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo; o a quien ejerza la representación legal de la Empresa, a fin de concurrir ante la autoridad correspondiente, conforme lo establece el Código del Trabajo.
30. Mantener los lugares de trabajo en perfecto orden y limpieza, así como los documentos, correspondientes. y todo el material usado para desempeñar su trabajo.
31. Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, y a quienes obren en representación de este.
32. Abstenerse de realizar competencia profesional con la Empresa o colaborar para que otros lo hagan, mientras dure la relación laboral.
33. A no lucrarse de bienes o dinero provenientes de la realización de alguna labor propia del cargo que desempeña, previa autorización del Empleador. Dado el caso, sin esta autorización, se entiende que estos dineros son propiedad de la empresa, en consecuencia, el Empleador se compromete a dejarlos inmediatamente a disposición de la Empresa. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales que puedan adelantarse ante las autoridades respectivas.
34. Atender y cumplir las medidas de control establecidas por el empleador para prevenir accidentes hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio del empleador.
35. No usar el celular, para fines personales, en el lugar y horario de trabajo.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 34 de 56

36. No laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
37. Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías del empleador, de los clientes o de los compañeros de trabajo.
38. Tener comportamiento violento e irrespetuoso con sus superiores, compañeros de trabajo o desavenencias frecuentes con estos.
39. Si la empresa brinda al trabajador la vivienda, este deberá acogerse a las normas de la vivienda, con el fin de salvaguardar el buen clima con sus compañeros.
40. Facilitar y permitir las inspecciones y controles que efectúe la Compañía por medio de sus representantes, o auditores.
41. Cumplir con la realización y entrega de reportes, informes que solicite la empresa en las fechas establecidas por la misma.
42. La divulgación o el uso de información sensible, personal, técnica, confidencial de la empresa, su personal, proveedores o clientes.
43. El trabajador deberá asistir a las capacitaciones que sean programadas con el fin de conocer y poner en práctica el Código de Ética. Lo contrario será considerado falta grave.
44. Cumplir con lo preceptuado en el Código de Ética y Conducta y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
45. Cumplir con las indicaciones de Reglamento de Convivencia de Campamentos; Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial; Reglamento de Comité de Convivencia Laboral; Código de Ética; Reglamento Interno de Trabajo; y demás que indique la Ley.

ART. 84. Obligación especial. Además de las obligaciones que emanan del presente reglamento, el contrato de trabajo y los demás instrumentos que lo integran, el receptor de información confidencial estará obligado a:

1. Mantener la información confidencial en estricta reserva y no revelar ningún dato de ella a ninguna otra parte, relacionada o no, sin el consentimiento previo escrito de su titular.
2. Instruir al personal que estará a cargo de recibir la información confidencial, debiendo suscribir el correspondiente acuerdo de confidencialidad si fuere necesario, de su obligación de recibir, tratar y usar la información confidencial que reciban como tal y destinada únicamente al propósito para el que fue recolectada.
3. Divulgar la información confidencial únicamente a las personas autorizadas para su recepción dentro de la empresa.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 35 de 56

4. Tratar confidencialmente toda la información recibida directa o indirectamente del titular, y no utilizar ningún dato de esa información de ninguna manera distinta al propósito para el cual fue recolectada la información.
5. No manejar, usar, explotar, o divulgar la información confidencial a ninguna persona o entidad por ningún motivo en contravención a lo dispuesto en este instrumento, salvo que sea expresamente autorizado por escrito a hacerlo por el titular de ella.

ART. 85. Serán derechos de los trabajadores, además de todos lo que se encuentra en la legislación laboral colombiana, la Constitución Política y los convenios ratificados por la autoridad competente:

1. Percibir la remuneración mensual que se determine para el puesto que desempeñe, los beneficios legales y los beneficios de la Empresa.
2. Hacer uso de las vacaciones anuales, de acuerdo con la Ley y las normas constantes de este Reglamento.
3. Recibir promociones a criterio del jefe inmediato, con sujeción a los procedimientos respectivos, y de acuerdo con los perfiles de los cargos y la escala salarial establecida en la Empresa.
4. Ejercer el derecho a reclamo, siguiendo el orden correspondiente de jerarquía, cuando considere que alguna decisión le puede perjudicar.
5. Recibir capacitación o entrenamiento, de acuerdo con los programas de desarrollo profesional que determine la Empresa, tendiente a elevar los niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones.
6. Ser tratado con las debidas consideraciones, no infringiéndoles maltratos de palabra y obra.

ART. 86. Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, excepto lo regulado por el presente reglamento o la orden de una autoridad judicial.
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo;
 - b) Se podrán realizar las retenciones o compensaciones cuando sean ordenadas por las cooperativas hasta en un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones sociales, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 36 de 56

- c) La empresa puede retener el valor del auxilio de cesantías en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- d) Las deducciones de que trata el artículo 68, en su párrafo primero, numeral 2, previo cumplimiento del procedimiento establecido en este Reglamento.
2. Por multas no se podrá retener más de la quinta parte del salario de un (1) día.
3. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Empresa.
5. 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.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Imponer alguna sanción no prevista en el Reglamento Interno, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o el en el contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO XX

DE LAS PERSONAS QUE MANEJAN RECURSOS ECONÓMICOS DE LA EMPRESA

ART. 87. Los Trabajadores que tuvieran a su cargo activos de la Empresa, como: dinero, accesorios, vehículos, valores o inventario de la Empresa; como el personal de tesorería, repuesto, bodega, patios y cualquier otra área que estén bajo su responsabilidad dinero, valores, insumos, cajas menores entre otros, son personalmente responsables de toda pérdida, salvo aquellos que provengan de fuerza mayor debidamente comprobada.

“Aceptamos retos que transforman vidas”



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 37 de 56

ART. 88. Todas las personas que manejan recursos económicos estarán obligadas a sujetarse a las fiscalizaciones o arquezos de caja menor, tarjetas de crédito, efectivo, solicitudes de pago a proveedores o comunidades o imprevistos que ordene la Empresa; y suscribirán conjuntamente con los auditores el acta que se levante luego de verificación de las existencias físicas y monetarias.

CAPÍTULO XXI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 89. A los trabajadores que contravengan las disposiciones legales o reglamentarias de la Empresa se les aplicará las sanciones dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo, en las normas modificatorias o complementarias, las del presente Reglamento, en el contrato individual de trabajo o fallo judicial, aplicando las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

ART. 90. Atendiendo a la falta cometida por el trabajador, a la reincidencia y de los perjuicios causados a la Empresa, se aplicará una de las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención escrito;
- b) Suspensión del contrato de trabajo; (con copia a la hoja de vida y no tendrá derecho a reconocimiento de salario)
- c) Sanción pecuniaria o multa, hasta la quinta parte del salario de un (1) día de trabajo; (con copia a la hoja de vida).
- d) Terminación unilateral del Contrato. (con copia a la hoja de vida)

Se establecen las categorías de faltas leves y faltas graves, con las respectivas sanciones llamado de atención escrito, suspensión y terminación del contrato de trabajo con justa causa:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo por 15 minutos.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación unilateral del contrato.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S			Código: A-GR-11-5
				Versión: 05
				Página: 38 de 56
2. Faltas al trabajo total, parcial o de un (1) día injustificado. Excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo. O no comunicar a los Gerentes, jefe Inmediato, Coordinadores o la persona de gestión humana salvo en aquellos eventos en los que sea imposible hacerlo.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
3. Ausentarse de la Empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
4. No seguir con la programación y orden estipulado de los procesos por la Empresa.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
5. Hacer uso mal intencionado y/o no cuidar los elementos y materiales propiedad de la organización que se encuentre bajo su responsabilidad causando perjuicio económico y/o daño a la imagen de la Empresa.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
6. No atender oportuna, cortes, respetuosa y eficientemente, a las personas con que interactúa, tratarlo mal o en forma descuidada.	Llamada de atención escrita hasta suspensión de 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
7. No utilizar de forma correcta, los implementos de seguridad industrial y salud en el trabajo y bioseguridad proporcionados por la Empresa.	Llamada de atención escrita hasta suspensión de 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
8. Incumplir sin justa causa, las órdenes de su superior, siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención escrita hasta suspensión de 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5	
		Versión: 05	
		Página: 39 de 56	
9. Presentar documentos falsos, adulterar documentación o información para beneficio propio o de terceros.	Terminación unilateral del contrato.		
10. Realizar trabajos distintos a las funciones contratadas sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita hasta suspensión de 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.
11. Guardar los elementos o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para tal efecto por los jefes inmediatos.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses
12. Sustraer de la empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.	Suspensión hasta por dos meses		
13. Omitir o consignar datos inexactos o falsos en los informes que se presenten o requieran los superiores.	Suspensión hasta por dos meses		
14. Usar o conservar herramientas, elementos o equipos que no le hayan sido asignadas para el desempeño de sus funciones.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.
15. No ceñirse cabalmente a los procesos de seguridad y salud en el trabajo y a los procedimientos establecidos para desarrollar la actividad programada, a fin de evitar accidentes laborales.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.
16. Presentarse o ejecutar en la programación de actividades en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias psicoactivas.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S		Código: A-GR-11-5
			Versión: 05
			Página: 40 de 56
17. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización por la ley o el jefe inmediato.	Terminación unilateral del contrato.		
18. Generar afirmaciones equivocadas o maliciosas, rumores o intrigas sobre la Empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses y hasta Terminación unilateral del contrato.
19. Entrar o dejar entrar a terceros, a sitios o lugares de paso restringido por la Empresa sin autorización de su superior.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación unilateral del contrato.
20. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para los demás trabajadores o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.	Terminación unilateral del contrato.		
21. Incumplir o negarse a trabajar de acuerdo con los métodos; plazos, horarios y sistemas establecidos por la Empresa, o no atender u observar estrictamente las órdenes, procesos, procedimientos o instrucciones impartidas por un superior o por el sistema integrado de gestión.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.
22. El Trabajador que obtenga una evaluación de desempeño entre (65%-79%), generará compromiso de mejora (plan de acción) con un plazo de reevaluación a 2 meses	Llamado de atención escrito y suscripción de compromiso de mejora	Terminación unilateral del contrato.	
23. El Trabajador que obtenga una evaluación de desempeño deficiente (con resultado inferior al 65%)	FALTA GRAVE Terminación unilateral del contrato.		
24. Dormir en horas laborales.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S			Código: A-GR-11-5
				Versión: 05
				Página: 41 de 56
25. Ocultar faltas cometidas por algún empleado, en contra de la Empresa o un superior.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
26. No informar de manera oportuna sobre errores que afecten económicamente a la organización o dañen su imagen.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
27. Utilizar los elementos y activos de la organización para actos fraudulentos o ilícitos.	Terminación unilateral del contrato.			
28. Utilizar el nombre de la empresa en objetivos distintos al del desempeño de la labor o de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.	Terminación unilateral del contrato.			
29. Entregar insumos, remisiones, facturas, bienes o servicios sin estar autorizado.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
30. Realizar cambios de cheques, así como de toda clase de títulos valores, pedir u obtener dinero prestado de caja menor y en general, retirar dinero de la empresa a cualquier título sin obedecer los procedimientos establecidos	Terminación unilateral del contrato.			
31. Consumir tabaco o cigarrillo durante el trabajo, en horas laborales, en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1956 de 2008 y la ley 1335 de 2009 o hacerlo en lugares donde expresamente los Clientes, los Interventores o el empleador lo prohíba de manera expresa.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S		Código: A-GR-11-5	
			Versión: 05	
			Página: 42 de 56	
32. No presentar las incapacidades para trabajar, así sea de un (1) día, dentro del término establecido en el presente reglamento. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
33. Poner en peligro de pérdida total o un daño parcial o proporcionar maltrato, por actos u omisiones, a la seguridad de las personas vinculadas con la empresa y de los bienes propiedad de esta o de terceros relacionados con ella o confiados a la misma.	Terminación unilateral del contrato.	.		
34. Incumplir las políticas y procedimientos del manual de convivencia.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
35. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros, clientes de la Empresa o desviarlos hacia competidores de esta.	Terminación unilateral del contrato.			
36. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la Empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de la organización.	Terminación unilateral del contrato.			
37. No cumplir en forma cabal y oportuna las prescripciones que para la seguridad de los locales, las operaciones o los dineros y valores de la empresa o que en ella se manejan sean impartidas por la misma.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
38. Negarse sin justificación a laborar en el turno que le asigne la Empresa.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Terminación unilateral del contrato.	

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5	
		Versión: 05	
		Página: 43 de 56	
39. Permitir voluntariamente, por acción u omisión que personas distintas a las autorizadas por la empresa, lleguen a tener conocimiento de datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa o de un funcionario de este.	Terminación unilateral del contrato.		
40. Asistir al trabajo en condiciones personales, de vestido y presentación personal insólitas o desacostumbradas o a faltar al orden y la limpieza, que a juicio del superior respectivo constituyan motivo de perturbación de la disciplina, de la incomodidad o rechazo de los clientes o el personal de la empresa. Siempre que no se afecte o viole el derecho al libre desarrollo de la personalidad.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE y hasta la Terminación unilateral del contrato.
41. Incumplir con las funciones definidas en el perfil descrito por la Empresa.	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 8 días	Terminación unilateral del contrato.
42. Realizar dentro de las instalaciones de la Empresa todo tipo de ventas, rifas, juegos espectáculos y apuestas sin la autorización previa de la Gerencia o jefe inmediato	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días	Terminación unilateral del contrato.
E 43. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por un superior, sin previa autorización.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días	Terminación unilateral del contrato.
44. Incitar o instigar al personal de empleados o compañeros de trabajo para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o directivos.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5	
		Versión: 05	
		Página: 44 de 56	
45. Realizar cualquier clase de reuniones en las instalaciones de la Empresa, para actividades que no tengan relación con las actividades designadas.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.
46. Realizar actos que, por acción u omisión, lo (s) atemorice (n), coaccione (n), o intimide (n) o faltarle al respeto con palabras insultantes, maltratos verbales o físicos a el empleador, los propietarios de la empresa, sus directivos o sus compañeros de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.
47. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley y que generen un riesgo para la empresa o sus compañeros de trabajo.	Terminación unilateral del contrato.		
48. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad o funciones que le corresponde a desarrollar en la Empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación unilateral del contrato.
49. Presentar o proponer para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o fraudulentos.	Terminación unilateral del contrato		
50. Instalar software en los computadores de la Empresa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización de la organización.	Terminación unilateral del contrato		
51. Recibir dinero de los clientes para el pago parcial o total de los servicios que presta la Empresa, sin autorización de su superior.	Terminación unilateral del contrato		

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S			Código: A-GR-11-5
				Versión: 05
				Página: 45 de 56
52. No portar el carné de la Empresa, o llevarlo de forma inadecuada.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión por 8 días	
53. Hacer mal uso o engañar a la Empresa para obtener préstamos o permisos de cualquier índole.	Llamada de atención escrita.	Terminación unilateral del contrato.		
54. Manipular, sin las precauciones necesarias, productos químicos que puedan causar perjuicios a personas o cosas dentro de las instalaciones de la empresa u obra o en ejecución de las funciones encomendadas sin la autorización del jefe inmediato.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación unilateral del contrato.		
55. Solicitar o recibir dádivas, préstamos o cualquier otro beneficio de clientes de la empresa o de personas que presten sus servicios a la empresa o utilicen los servicios de la misma.	Suspensión hasta por 10 días	Terminación unilateral del contrato.		
56. Negarse a recibir asistencia de la IPS cuando se presente accidentes de trabajo, o no atender recomendaciones médicas socializadas.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación unilateral del contrato.	
57. No observar cuidadosamente y al pie de la letra las prohibiciones de la empresa y de las autoridades del ramo sobre medidas de seguridad tales como fumar en áreas prohibidas, dejar obstáculos en las vías de paso a las secciones, etc.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
58. No observar las medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo dictadas por la empresa y por las autoridades del ramo.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	
59. A omitir el uso de los elementos de protección personal o a realizar actividades sin los permisos o autorizaciones respectivas requeridas para dicha labor.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.	

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S		Código: A-GR-11-5
			Versión: 05
			Página: 46 de 56
60. Presentarse a trabajar estando incapacitado por el servicio médico.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.
61. Incumplir las obligaciones, instrucciones, prohibiciones, órdenes o disposiciones establecidas en los manuales de funciones, circulares, llamados de atención, políticas y reglamentos internos de la empresa y cualquier otro documento que determine la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos meses	Terminación unilateral del contrato.
62. Hacer uso excesivo del celular para fines personales en tiempo laboral.	Llamada de atención escrita.	Suspensión por 8 días	Terminación unilateral del contrato.
63. Atender visitas de índole personal en horario laboral, sin autorización previa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación unilateral del contrato.
64. Acosar de cualquier manera a compañeros de trabajo, sean inferiores o superiores.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación unilateral del contrato.
65. Organizar eventos a nombre de la Empresa, sin autorización de la organización	Terminación unilateral del contrato.		
66. No actualizar los datos de contacto registrados en la hoja de vida, ante cualquier cambio que se genere.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por dos meses
67. Las amonestaciones por escrito que se realicen a un mismo trabajador por tres veces consecutivas durante un periodo de noventa días	Terminación unilateral del contrato.		
FALTAS ESPECIALES			

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiaSAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S			Código: A-GR-11-5
				Versión: 05
				Página: 47 de 56
68. No guardar el aislamiento obligatorio decretado por el gobierno nacional.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación unilateral del contrato.		
FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	
69. Omitir notificar al jefe inmediato sobre síntomas asociados a enfermedades biológicas. ^a	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación unilateral del contrato.	
70. Hacer caso omiso a las medidas de prevención para la evitar la propagación de enfermedades biológicas.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación unilateral del contrato.	
71. No Cumplir y/o violar el Código de Ética y Conducta de la Organización.	Terminación unilateral del contrato			
72. La violación de las leyes, reglamentos y medidas de control encaminadas a prevenir y evitar el lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva.	Terminación unilateral del contrato			
73. Incurrir en cualquiera de las conductas prohibidas en código de ética y conducta y el manual del sistema de autocontrol y gestión del riesgo integral de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (SAGRILAF)	Terminación unilateral del contrato			
74. Pecuniarias. Aquellas que, en atención a su debido cuidado, sean dañadas, deterioradas o perdidas, o que se viole norma alguna que implique sanción económica, estas serán cobradas y descontadas en sus justas proporciones y con apego a este reglamento.	Terminación Unilateral del contrato.			

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S			Código: A-GR-11-5
				Versión: 05
				Página: 48 de 56
75. La violación de las leyes, reglamentos y medidas de control encaminadas a prevenir y evitar la corrupción y el soborno trasnacional definidos por el Programa de transparencia y Ética Empresarial o quien haga sus veces.	Terminación Unilateral del contrato.			
76. Incurrir en cualquiera de las conductas prohibidas o que limite el buen funcionamiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial o quien haga sus veces.	Terminación Unilateral del contrato.			

PARÁGRAFO: La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

DE LAS FALTAS EN GENERAL

ART. 91. Las faltas son leves y graves, sin perjuicio de las multas a las que se refiere el artículo anterior.

DE LAS FALTAS GRAVES

ART. 92. Son faltas graves aquellas que dan derecho la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo, en cualquier tiempo. Se le aplicará al trabajador que incurra en las conductas señaladas n este reglamento como tal, a más de las obligaciones enlistadas en el artículo 90 del presente Reglamento o en artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se consideran faltas graves las siguientes:

- Estar incurso en una o más de las prohibiciones señaladas en el presente Reglamento, excepto en los casos en que el cometer dichas prohibiciones sea considerada previamente como falta leve por la Empresa, de conformidad con lo prescrito en este instrumento.
- Haber proporcionado datos falsos en la documentación presentada para ser contratado por la Empresa.
- Presentar certificados falsos, médicos o de cualquier naturaleza para justificar su falta o atraso.
- Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar los mecanismos preventivos y de seguridad adaptados a las máquinas, sin autorización de sus superiores.
- Alterar de cualquier forma los controles de la Empresa sean estos de entrada o salida del personal, reportes o indicadores de ventas, cuentas por cobrar,

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiasAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 49 de 56

- indicadores de procesos de la empresa, etc.
- f) Sustraerse o intentar sustraerse de los talleres, bodegas, locales y oficinas dinero, materiales, materia prima, herramientas, material en proceso, producto terminado, información en medios escritos y/o magnéticos, documentos o cualquier otro bien.
 - g) Encubrir la falta de un trabajador.
 - h) No informar al superior sobre daños producto de la ejecución de algún trabajo, y ocultar estos trabajos.
 - i) Inutilizar o dañar materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o clientes, así como vehículos pertenecientes a clientes.
 - j) Revelar a personas extrañas a la Empresa datos reservados, sobre la tecnología, información interna de la Empresa, e información del cliente.
 - k) Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa; al igual que ser socio, accionista o propietario de negocios iguales o relacionados al giro del negocio de empresa, ya sea por sí mismo o interpuesta persona, sin conocimiento y aceptación escrita por parte del Representante Legal.
 - l) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a Líderes, compañeros, o subordinados, así como también el originar o promover peleas o riñas entre sus compañeros de trabajo;
 - m) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia;
 - n) Por indisciplina o desobediencia graves al presente Reglamento, instructivos, normas, políticas, y demás disposiciones vigentes y/o que la Compañía dicte en el futuro.
 - o) Acosar u hostigar psicológica o sexualmente a trabajador, compañeros o Líderes superiores.
 - p) Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño.
 - q) Los trabajadores que hayan recibido dos o más infracciones, de las infracciones señaladas como leves, dentro del periodo mensual de labor, y que hayan sido merecedores de amonestaciones escritas por tales actos. Sin embargo, si el trabajador tuviese tres amonestaciones escritas dentro de un periodo trimestral de labores, será igualmente sancionado de conformidad con el presente artículo.
 - r) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, hurto, estafa, conflictos de intereses, discriminación, corrupción, acoso o cualquier otro hecho prohibido por la ley, sea respecto de la empresa de los ejecutivos y de cualquier trabajador.
 - s) Portar armas durante horas de trabajo cuando su labor no lo requiera.
 - t) Paralizar las labores o incitar la paralización de actividades.
 - u) Se considerará falta grave toda sentencia ejecutoriada, dictada por autoridad

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 50 de 56

- competente, que condene al trabajador con pena privativa de libertad.
- v) Si el trabajador falta más de tres días se puede solicitar el inicio del procedimiento sancionatorio.
 - w) La Empresa dará por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo si comprueba que un trabajador, al cual se le ha contratado bajo cláusula de exclusividad, se encuentra laborando en otra empresa o en actividades económicas particulares relacionados con su profesión.
 - x) El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previo procedimiento para garantizar el derecho de defensa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Sin excepción alguna, todas las faltas graves de que trata este artículo darán a la Empresa la posibilidad de dar por terminado, de manera unilateral y en cualquier tiempo, el contrato de trabajo. La Empresa discrecionalmente podrá optar por imponer una sanción diferente, de ser así, si inicialmente es procedente el despido del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para la imposición de las sanciones establecidas en este Reglamento, se tendrá en cuenta los hechos constitutivos de faltas disciplinaria realizadas previamente por el trabajador, sin importar el tipo de sanción que haya sido impuesta.

PARÁGRAFO TERCERO: La empresa podrá realizar pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros, cuando existan razones para sospechar de abuso de alcohol y drogas.

Art. 93. La Empresa no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento o en el Código Sustantivo del Trabajo; sin embargo, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestación (llamado de atención) verbal o escrita, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, suspensión cuando la sanción haya sido el despido, etc.

Art. 94. Se deja expresa constancia que el empleador ha puesto en conocimiento de los trabajadores la escala de faltas y sanciones disciplinarias y no ha habido objeción alguna por parte de éstos.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 51 de 56

CAPÍTULO XXII

PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO DISCIPLINARIO

ART. 95. Para la aplicación de las anteriores sanciones, se deberá garantizar, como mínimo, el siguiente procedimiento, el cual deberá realizarse en un término razonable, atendiendo al principio de inmediatez y que estará a cargo de la Dirección de Talento humano o su delegado en obra:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. (Notificación de proceso de descargo)
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación del término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso, no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
El descargo podrá realizarse verbal ante el empleador, caso en el cual se levantará el “acta de descargo” o escrita por el trabajador en documento que se denominará “documento de descargo”.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo primero: La impugnación del trabajador se denominará “apelación” y se tramitará por la Gerencia General o la Dirección Jurídica, quienes podrán ampliar las versiones, la prueba documental a efectos de confirmar o revocar la sanción impuesta, lo cual será informado al trabajador a su correo electrónico que figuro en el contrato laboral o en su defecto personalmente.

Parágrafo Segundo: Si el trabajador se negare a firmar las notificaciones se dejará constancia por testigo de la actuación; si no asistiere a la diligencia de descargos o no aportara el mismo en el periodo informado, se generarán las presunciones legal o jurisprudencialmente permitidas.

“Aceptamos retos que transforman vidas”



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiasAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 52 de 56

Parágrafo tercero. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo cuarto. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

ART.96. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ART. 97. La sanción escrita será comunicada al trabajador de forma presencial o vía electrónica, En caso de negativa del trabajador a suscribir o recibir el documento de la sanción, se dejará constancia de la presentación, y la firmará su Líder inmediato, con la razón de que se negó a recibirla y con un testigo se dejará consignada fecha, firma, número de identificación, y número telefónico.

Las sanciones escritas irán al expediente personal del trabajador.

ART. 98. Cuando la sanción consista en suspensión del contrato de trabajo, no podrá ser mayor de catorce (14) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia en cualquier grado.

PARÁGRAFO: Se podrá prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar durante la suspensión.

ART. 99. La sanción pecuniaria o multa, es una sanción que será impuesta por el director de Talento Humano, de oficio o a pedido de un líder o representante de la empresa; se aplicará en caso de que el trabajador hubiere cometido faltas leves, o si comete una falta grave a juicio del Gerente General y director de Talento Humano no merezca el trámite de Sanción Disciplinaria, constituirá en el descuento de una multa de hasta de una quinta parte del salario de un (1) día de trabajo. La sanción pecuniaria no podrá superar el monto legal de la remuneración dentro del mismo mes calendario, y en el caso de reincidencia se deberá proceder a sancionar al trabajador siguiéndole el correspondiente Procedimiento de Sanción Disciplinaria.

ART. 100. Ejecución de la Sanción: La sanción impuesta será ejecutada por la

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 53 de 56

Dirección de Talento Humano, de acuerdo con:

Llamado de atención por escrito: Se diligenciará el memorando por escrito, el cual deberá estar firmado por quien lo emite y notificado al trabajador de manera personal o por medio electrónico.

Suspensión de actividades: notificación escrita, indicando nombre completo del sancionado, cédula de ciudadanía, área en la cual trabaja, cargo que desempeña, falta disciplinaria cometida (artículo del reglamento o cláusula del contrato de trabajo), días de suspensión, nombre y cargo de quien impuso la sanción, y la fecha de inicio y terminación de la suspensión.

ART. 101. En ningún caso las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

ART. 102. Terminación del Contrato: El contrato de trabajo será terminado por la empresa, excepto en los casos de estabilidad laboral reforzada (decretado por la norma), caso en el cual se adelantará el trámite correspondiente ante el Ministerio de trabajo. Para dejar constancia del despido, se dejará por escrito, cédula de ciudadanía, área en la cual trabaja, cargo que desempeña y la fecha de terminación indicando las razones. Así mismo, la empresa deberá indicar en el escrito al trabajador la fecha en que será liquidado su contrato de trabajo y fecha del pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, los soportes necesarios que demuestren el pago de parafiscales y de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los últimos tres meses.

ART. 103. El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación y en ningún caso limitará la facultad que tiene la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente conforme a la legislación laboral vigente. La tipificación de faltas graves o leves puede realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores.

CAPÍTULO XXIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 104. Los reclamos de los trabajadores se harán en orden jerárquico (jefe directo, Coordinador correspondiente del área, director correspondiente, coordinación de Talento Humano, etc.) quien analizará las razones dadas por el funcionario inculcado y resolverá en justicia y equidad, acorde con la Ley, el

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
 Envigado- Antioquia
 Tel: (4) 607 15 29
 +57 312 258 7421
 GTAColombiasAS
 www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 54 de 56

Reglamento Interno de Trabajo, así como los otros reglamentos o normas vigentes de la Empresa y el Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO XXIV DE LA CESACIÓN DE FUNCIONES O TERMINACIÓN DE CONTRATO

ART. 105. Los trabajadores de la Organización., cesarán definitivamente en sus funciones o terminarán los contratos laborales con la Empresa, por las siguientes causas, estipuladas en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo y las indicadas en el presente reglamento de trabajo, con las limitaciones contempladas en el mismo artículo:

- a) Por muerte del trabajador;
- b) Por mutuo consentimiento;
- c) Por expiración del plazo fijo pactado;
- d) Por terminación de la obra o labor contratada;
- e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g) Por sentencia ejecutoriada;
- h) Por decisión unilateral, del empleador.
- i) Por no regresar o presentarse el trabajador a las instalaciones de la empresa a ejecutar las labores que hacen parte del perfil del cargo, por un plazo mayor a dos días.
- j) Cuando desaparecen las causas del objeto del contrato.
- k) Por la aplicación de sanción disciplinaria.

ART. 106. El trabajador que termine su relación laboral con la empresa G.T.A Colombia S.A.S por cualquiera de las causas determinadas en el Reglamento o las estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, suscribirá la correspondiente Acta de Terminación de Contrato Laboral, en los términos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, en caso contrario, el empleador procederá a realizar la respectiva notificación al correo electrónico que fue suministrado y reportado en la hoja de vida o cualquier otro documento que haya diligenciado para la empresa.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 55 de 56

CAPÍTULO XXV PROGRAMA DE BIENESTAR Y BENEFICIOS LABORALES

ART. 107. La empresa **G.T.A Colombia S.A.S** La Organización buscando promover el bienestar laboral, social y personal de sus empleados, genera su política de beneficios laborales bajo las cuales se regularán las condiciones y obligaciones de quienes cumpliendo un mínimo de requisitos quisieran acogerse a ellos, los beneficios laborales son los siguientes, no siendo los únicos:

- a) Seguros
- b) Programas de formación (política promoción ascenso y sucesión)
- c) actividades recreativas
- d) Otros

Nota: En todo caso, todo beneficio quedará a criterio del Empleador si se otorga.

ART. 108. En todo caso, la política y programa de beneficios será aquella que esté debidamente socializada y promulgada por la Alta Dirección.

CAPÍTULO XXVI SEGURIDAD E HIGIENE

ART. 109. Se considerará falta grave la transgresión a las disposiciones del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, previstas en el Ordenamiento Laboral, y Seguridad Social de la Empresa, quedando facultada la compañía para hacer uso del derecho que le asista en guardar la integridad de su personal.

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ART. 110. Se fijarán dos (2) copias legibles del presente Reglamento en dos (2) lugares visibles de la sede del empleador, adicionalmente, en un medio virtual que garantice acceso permanente a todos los trabajadores. Cuando existan varios centros o sedes, la publicación virtual en la página web garantiza el cumplimiento del deber de publicidad, acorde a lo cual, la Empresa conservará constancia de la publicación y de las actualizaciones que se realicen.

ART. 111. Desde la fecha en que entre en vigor el presente Reglamento se considera como único y vigente la Empresa y sus trabajadores.
En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efectos las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la Empresa.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO G.T.A COLOMBIA S.A.S	Código: A-GR-11-5
		Versión: 05
		Página: 56 de 56

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ART. 112. No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (art. 109 del CST).

Art. 113. El presente Reglamento entrará a regir dos (2) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del CST.

CAPÍTULO XXVIII DISPOSICIONES FINALES

ART. 114. Toda situación que no esté contemplada en el presente Reglamento será resuelta conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y su normatividad complementaria.

"Aceptamos retos que transforman vidas"



Transv. 34A Sur 32D-13
Envigado- Antioquia
Tel: (4) 607 15 29
+57 312 258 7421
GTAColombiaSAS
www.gtaingenieria.com



CO-TR-SC-0165



CO-TR-SA-0046



CO-TR-SS-0037

