Capítulo I
Generalidades

Artículo 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo, prescrito por la empresa **AP INGENIERIA S.A.S.** (en adelante **"AP INGENIERIA"**), sociedad domiciliada en la calle 54 # 46-127 de la ciudad de Barranquilla (Atlántico) y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus empleadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, por el cual se encuentran sometidos a sus disposiciones tanto la empresa como los trabajadores, indiferentemente del sitio de trabajo, sea éste la sede de AP INGENIERIA o las instalaciones de terceros en las cuales el AP INGENIERIA preste sus servicios a través de sus trabajadores; de igual forma el Reglamento Interno de Trabajo hace parte de cada uno de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores, sin importar forma ni tiempo, salvo estipulaciones individuales en el contrato de trabajo, las cuales solo pueden ser favorables al trabajador; y cuya finalidad es la de lograr la justicia en las relacionadas que surgen entre el AP INGENIERIA y sus trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; teniendo en cuenta que "Todas las normas sobre salarios, prestaciones, deberes y derechos obrero-patronales, y sanciones están rigurosamente apoyadas sobre el gran objetivo económico social de armonía y equilibrio anhelados por el legislador al emitir el C.S.T. (Corte suprema de justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 22 de Abril de 1958).

Este reglamento tiene como finalidad procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico del empleador, que al igual que otras actividades jurídicas procura cumplir una función social según exigencia de la Constitución Política Colombiana.

Su ámbito de validez se circunscribe a los trabajadores de AP INGENIERIA, como norma particular y por lo tanto el mismo no contraría los preceptos generales de la ley previstas en el derecho individual y colectivo del trabajo.

Su control de forma y de fondo se realiza por un triple aspecto:

- Vigilancia que imparte el Ministerio del Trabajo, como autoridad administrativa laboral.
- La regulación normada de su publicación y;
- El condicionamiento legal y jurídico de su vigencia.

Capítulo II
Condiciones de Admisión

Artículo 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en AP INGENIERIA, debe radicar por medio físico o electrónico su solicitud a través de la hoja de vida en la cual deberá referirse en detalle

a Estudios realizados, experiencia en caso de contar con ella y profesión u oficio; el aspirante no deberá incluir documentos, certificaciones o datos acerca de su estado civil, número de hijos, religión que profesa o partido político al que pertenece.

La compañía no exigirá al aspirante prueba de VIH, libreta militar, ni prueba de embarazo, la cual solo será requerida para cargos que incluyan actividades de trabajo en alturas.

Artículo 3. Una vez tomada la decisión de contratar a un candidato, la compañía procederá a:

- Realizar proceso precontractual de entrevistas, pruebas de conocimiento, psicotécnicas, verificación de información financiera, académica, estudio de seguridad, referencias personales y laborales y en general atender las actividades previstas en el proceso de selección implementado por AP INGENIERIA, las cuales, podrán ser ejecutadas por AP INGENIERIA o por medio de un tercero autorizado para tales fines.
- Exigir los documentos necesarios para el proceso de contratación.
- Examen pre ocupacional, practicado por los médicos en salud ocupacional determinados por la Compañía.
- Elaboración y firma del contrato de trabajo.
- Afiliación al sistema integral de seguridad social.
- Afiliación a la caja de compensación familiar.
- Elaboración de hoja de registro de vacaciones.
- Apertura de carpeta personal.

Artículo 4. El aspirante seleccionado deberá realizarse el examen médico de ingreso, en la entidad de salud laboral que la compañía determine, con el fin de determinar la aptitud física y mental del aspirante, para el oficio que va a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo; cuyo valor será cubierto en su totalidad por AP INGENIERIA. El examen médico de ingreso y los demás documentos que conforman la historia clínica del aspirante, son estrictamente confidenciales y gozan de reserva profesional.

Artículo 5. Luego de contratado el trabajador deberá asistir al proceso de inducción que diseñe el empleador, para que conozca en detalle sus funciones, procesos en los que interviene su cargo y demás obligaciones, los cuales estarán claramente definidos en el manual de funciones que le será entregado al trabajador junto con un ejemplar del contrato firmado.

Capitulo III
Contrato de Aprendizaje

Artículo 6. — Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. l contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las

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

Artículo 7. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de estos, AP INGENIERIA se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002 y los Decretos 933 y 2585 de 2003, compilado por el DUR. 1072/2015 o por las normas que lo modifiquen, complemente o reglamenten, esto es, contratará un (1) aprendiz por cada veinte (20) empleados y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda a veinte (20) que desempeñen oficios u ocupaciones que de acuerdo con el listado adoptado por el Sena requieran de formación profesional metódica, pudiendo incluir estudiantes universitarios, sin que su número exceda del 25% del total de aprendices que le haya sido fijado

Artículo 8. —Apoyo de sostenimiento. El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento bajo las siguientes causales:

- El aprendiz que se encuentre en fase lectiva recibirá un apoyo de sostenimiento mensual equivalente al cincuenta (75%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. AP INGENIERIA realizara cotizaciones al sistema general de seguridad social y el pago de los riesgos laborales según la normatividad vigente.
- El aprendiz que se encuentre en fase práctica recibirá un apoyo de sostenimiento mensual equivalente al setenta y cinco (100%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. AP INGENIERIA, reconocerá los Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica según la normatividad vigente.
- Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente. Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual de AP INGENIERIA, reconocerá en etapa lectiva, pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplicara el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

Artículo 9. —Afiliación a Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales. En la etapa lectiva, el valor de las cotizaciones a riesgos laborales y salud debe ser pagado por la empresa en su integridad, sin costo para el aprendiz. Sucede diferente en la etapa práctica, donde el pago de la cotización se divide entre empleador y aprendiz, así:

- Salud: El aporte total es del 12.5% del IBC (Ingreso Base de Cotización). AP INGENIERIA asume el 8.5% y el aprendiz el 4%, sin olvidar la exención del artículo 114-1 del Estatuto Tributario previamente citada.
- Pensión: El aporte total es del 16% del IBC. El empleador asume el 12% y el aprendiz el 4%.
- Riesgos Laborales: El porcentaje varía entre 0.522% 6.96% según la clase de riesgo de AP INGENIERIA y las actividades del aprendiz. En este caso, el costo está a cargo del empleador.

Artículo 10. —No constituye contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

- Las practicas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en las instituciones aprobadas por el Estado.
- Las practicas que se realicen en el marco de los programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio del Trabajo.

Capítulo IV
Trabajadores accidentales o transitorios

Artículo 11. Son trabajadores ocasionales y transitorios las personas que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de AP INGENIERIA; estos trabajadores tienen derecho al auxilio de cesantías y a las primas de servicios, según sentencia C-823 y C-825 de 2006.

Capítulo V
Horario de trabajo

Artículo 12. El horario de trabajo será establecido conforme a los procesos de la empresa, los cuales, se establecen así:

AREA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL:

DE LUNES A VIERNES
Jornada en la Mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m. Tiempo de Alimentación: 12:00 m. a 1:00 p.m.
Jornada en la Tarde: 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

SÁBADO:
7:00 a.m. a 10:00 a.m.

AREA DE PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS: DE LUNES A VIERNES

Jornada en la Mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m. Tiempo de Alimentación: 12:00 m. a 1:00 p.m.
Jornada en la Tarde: 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

SÁBADO:
7:00 a.m. a 10:00 a.m.

Pausas activas: Los trabajadores de AP INGENIERIAS, tendrán pausas activas en la mañana de 9:00 a.m. a 9:10 a.m. y en la tarde de 3:20 p.m. a 3:30 p.m.

Los días laborables para el personal operativo son de lunes a domingo, en turnos rotativos con un (1) día de descanso remunerado a la semana de conformidad con la programación establecida por la empresa y de acuerdo con el alcance del servicio contratado por el cliente.

El horario de ingreso y salida para la prestación del servicio será conforme a la programación conforme a la jornada máxima de ley, sin embargo, esta no podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) horas ordinarias y doce (12) horas extras en la semana.
En la programación se establecerá el período de descanso dentro de la jornada y para ingesta de alimentos.

Parágrafo primero. —Reducción gradual de la jornada laboral. El Artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 dispone que, se establecerá una implementación gradual de la nueva jornada laboral, esto es, de cuarenta y dos (42) horas a la semana. Por tanto, a partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, esto es, a partir del 15 de julio de 2026, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2° de la ley 2101 de 2021.

Parágrafo segundo. —Descanso en sábado. Pueden repartirse las de la jornada ordinaria máxima y ampliando hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo tercero. Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21 de la ley 50 de 1990).

Parágrafo cuarto. —Jornadas Especiales. En las empresa, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo. Respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

Empleador y el Trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá 3 repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 07 p.m. (ART 51 literal d) ley 789 de 2002).

Parágrafo quinto. Cuando la naturaleza de las labores realizadas por la empresa no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) a la semana (Art. 165 C.S.T.).

Parágrafo sexto. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este Artículo del Reglamento Interno de Trabajo, cuando debido a la naturaleza de la actividad deban ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Art. 166 del C.S.T.).

Parágrafo séptimo. AP INGENIERIA, no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Art. 20, literal c, Ley 50 de 1990).

Parágrafo octavo. Se entenderá que hace parte integral del presente reglamento interno cualquier reforma o cambio a la jornada laboral obligatoria aquí contenida, siempre y cuando sea de obligatorio complimiento y afecte los mínimos y máximos de la jornada.

Parágrafo noveno. De acuerdo con los parágrafos 2 y 3 del artículo 14 de la ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 179 del C.S.T se entenderá la expresión “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”, por tanto, las partes el contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Capítulo VI
Horas extras y trabajo nocturno

Artículo 13. —Trabajo ordinario y nocturno. Se entenderá por jornada ordinaria y jornada nocturna la siguiente:

- Trabajo ordinario es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (700 p.m.).
- Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Lo anterior, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 160 del CST, modificado por la ley 2466 del 2025.

Artículo 14. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

Artículo 15. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este.

Artículo 16. —Tasas y liquidación de recargos.

- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Parágrafo. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

Artículo 17. AP INGENIERIA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 17 de este reglamento.

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

Capítulo VII
Días de descanso legalmente obligatorios

Artículo 18. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

- Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de Enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de Mayo, 29 de junio,20 de Julio, 7 de agosto, 12 de octubre, 1º de Noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y Viernes Santos, ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de Noviembre, 11 de Noviembre, Aserción del señor Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en el lunes se trasladarán a los lunes siguientes a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará el lunes.
- Las prestaciones y derecho para el trabajador origen el trabajo en los días festivos se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983).

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 (Artículo 26, numeral 5º, Ley de 1990).

Parágrafo segundo. Cuando se trata de trabajos habituales o permanentes en domingos, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas al menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.).

Parágrafo tercero. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante
todo el sábado, en todo caso esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras bajo ningún entendido.

No obstante, lo anterior, el día de descanso corresponderá al que la empresa en el marco de sus actividades y necesidad del servicio estime conveniente, sin exceder la jornada máxima legal semanal.

Artículo 19. El descanso en los domingos y los demás expresados en el Artículo 32 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal C) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 20. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otros días hábiles, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extra (Artículo 178 C.S.T.).

Parágrafo Primero. — Trabajo dominical y festivo. Articulo 179 parágrafo transitorio de la Ley 2466 del 2025. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del 1° de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del 1° de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del 1° de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Parágrafo Segundo. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo Tercero. 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 (L. 789/2002, art. 26).

Parágrafo Cuarto. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos en el mes calendario.

Capitulo VIII
Vacaciones remuneradas

Artículo 21. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1º, C. S. del T.).

Artículo 22. La época de las vacaciones debe ser señalada por AP INGENIERIA a más tarde dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 188, C. S. del T.).

Artículo 23. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C. S. del T.).

Artículo 24. AP INGENIERIA y el trabajador, podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta el 50% de lo que este percibiría por concepto de vacaciones. Para la compensación en dinero se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.).

Artículo 25. En todo caso, el trabajador gozara 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 (2) años, puede ser hasta cuatros (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a las de su residencia de sus familiares (articulo190. C. S. del T.).

Artículo 26. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Parágrafo. En consecuencia, sólo se excluirán para liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorios y el valor de trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Artículo 27. Todo Empleador llevara un registro de vacaciones en el que se anotaran la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma vacaciones, en las que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5º). Derogado por el Decreto ley 1072 de 2015.

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

Capítulo IX
Permisos y licencias

Artículo 28. Las licencias y permisos serán solicitados por medio del aplicativo ARIA o el que determine la compañía y adicionalmente a la Dirección Ejecutiva de Operaciones, presentada por el trabajador, justificando el motivo por el cual solicitado. permiso en comento, suscribiendo el formato establecido por AP INGENIERIA para tales efectos, especialmente en los siguientes casos:

- **Permisos citas médicas.** Los trabajadores deberán informar por lo una (1) semana de anticipación a AP INGENIERIA de la cita y hora programada. En caso de que no se pueda realizar dentro del período de tiempo señalado deberá informase la razón por las cuales no se ha cumplido con el tiempo previsto en el presente numeral. Se descontará del auxilio de trasporte lo correspondiente al día en caso de que la duración de la cita médica sea de toda la jornada laboral
- **Entierro de compañeros de trabajo.** El aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá a un número de trabajadores, siempre que se garantice el funcionamiento operativo de AP INGENIERIA.
- **Licencia de luto.** AP INGENIERIA concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009), de la siguiente:
    - Cónyuge, compañero o compañera permanente.
    - Hijos, padres, nietos y abuelos.
    - Suegros, hijastros, yerno y nuera.
    - Padres adoptantes, hijos adoptivos e hijos de crianza.
- **Licencia de Maternidad.** La licencia de Maternidad, por dieciocho (18) semanas de licencia, divididas entre una (1) y dos (2) semanas de preparto y dieciséis (16) o diecisiete (17), de posparto, de conformidad a la Ley 1822 del 4 de enero de 2017.
- **Licencia de Paternidad.** La licencia de maternidad se otorgará por quince (15) días para los padres, siempre y cuando se cumplan las condiciones previstas en la Ley 2114 de 2021.
- **Licencia protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad Especial.** La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una (1) vez por año y por un período de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador (a). Esta licencia está dirigida a los menores que padezcan un enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran

un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. El médico tratante deberá certificar la necesidad del acompañamiento y el diagnóstico clínico. La licencia se reconocerá especialmente con los siguientes requisitos y condiciones que se describen a continuación, al margen los que establezca la norma reglamentaria y complementaria. La licencia se puede otorgar a las siguientes personas:

- A uno de los padres cotizantes SGSS.
- A quién deteste la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad y condición terminal.
- La licencia remunerada será reconocida y pagada por la EPS donde se encuentre al afiliado el trabajador (a) a la cual fue otorgada la licencia.

- **Grave calamidad doméstica.** En los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada el aviso se hará en el mismo día, en todo caso se deberá indicar en un término máximo de dos (2) horas contadas a partir de la hora en que el trabajador debía presentarse en su puesto de trabajo, en caso de no informar en el término antes indicado, la falta se considera injustificada.
- **Cargos de forzosa aceptación.** AP INGENIERIA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- **Asistencia a obligaciones escolares como acudiente:** En los casos en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, AP INGENERIA concederá el permiso al trabajador, previo soporte del centro educativo.
  Para acceder al beneficio el trabajador deberá:
  a. Solicitar el permiso con mínimo cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, salvo casos excepcionales debidamente justificados.
  b. Presentar soporte expedido por la institución educativa en el que conste:
- Nombre del estudiante.
- Fecha y hora de la citación.
- Carácter obligatorio de la asistencia.
- Nombre de la institución educativa.
  c. El permiso será otorgado únicamente por el tiempo estrictamente necesario para asistir a la diligencia.
  d. AP INGENIERIA podrá verificar la autenticidad de los soportes presentados.
  e. El uso indebido de este permiso, la falsedad en la información suministrada o la reiteración injustificada de solicitudes podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

- **Uso de bicicletas:** AP INGENIERIA podrá otorgar los beneficios relacionados con el uso de la bicicleta previstos en la normatividad vigente, previa verificación de los requisitos definidos internamente y conforme a las condiciones operativas, administrativas y de control establecidas por el empleador.

Capítulo X
Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y período que lo regulan

Artículo 29. —Formas y libertad de estipulación. AP INGENIERIA y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc.; pero siempre respetado el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbítrales.

Artículo 30. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (Artículo 133, C. S. del T.).

Artículo 31. El pago de los salarios se efectuará por medio de la transferencia electrónica a las cuentas de nómina de la empresa, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese (Art. 138, numeral primero, C. S. T.).

Artículo 32. El salario se pagará al trabajador directamente o por interpuesta persona siempre y cuando el autorizado presente poder debidamente autorizado, se realizará de la siguiente forma el pago de salario en todos los casos y se indica a continuación:

- El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos.
- El periodo de pagos para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayores de un mes.
- El pago del trabajador suplementarios o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Artículo 134, C. S. del T.).

Capitulo XI
Salario Integral

Artículo 33. 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 Vigente, más el factor prestacional correspondiente a AP INGENIERIA que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

Artículo 34. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

Capitulo XII
Servicio médico, medidas se seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 35. Es obligación de AP INGENIERIA velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 36. AP INGENIERIA podrá contratar, y para efectos del diseño y desarrollo de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con la entidad Administradora de Riesgos Laborales (en adelante "ARL") a la cual se encuentren afiliada, o con cualesquiera otra persona natural o jurídica que reúna las condiciones de idoneidad profesional para desempeñar labores de Seguridad y Salud en el Trabajo y debidamente certificadas por autoridad competente.

No obstante, lo anterior el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo deberá acogerse a la reglamentación para el Sistema de Gestión y evaluación de este establecido por el Ministerio de Trabajo. En su efecto, se deberá acoger a lo proyectado por la ARL en desarrollo de la asesoría que le debe prestar gratuitamente para el diseño básico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Art 2.2.4.1.3. del Decreto 1075 de 2015).

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Empresa Promotora de Salud (en adelante "EPS") y ARL respectivamente, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados, en caso de no afiliación, los costos asociados a la atención médica estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes

Artículo 37. Todos los trabajadores al servicio de AP INGENIERIA deberán someterse al examen médico de control periódico determinado por el empleador, según los parámetros de control y seguimiento establecidos para cada uno de los factores de riesgos identificados y establecidos en los respectivos sistemas de vigilancia epidemiológica.

AP INGENIERIA programará las horas en que el personal puede salir a obtener los certificados exigidos para el control médico periódico, en forma tal que no se perjudique el normal funcionamiento de la empresa. El trabajador deberá someterse a los tratamientos preventivos que sean ordenados por el empleador y en caso de enfermedad o accidente de trabajo debe seguirse las instrucciones y tratamientos preventivos y correctivos que ordene la correspondiente ARL, y en caso de enfermedad común, deben seguirse las instrucciones y

tratamientos preventivos y correctivos que ordenen los médicos de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

Artículo 38. En caso de sentirse enfermo, es obligación del trabajador informar de manera inmediata a AP INGENIERIA, a través de su jefe inmediato o superior jerárquico, quien tramitará el procedimiento establecido para la salida del trabajador del área de trabajo y su desplazamiento a una institución prestadora de servicios de salud a través de la EPS a la cual el trabajador se encuentre afiliado; en dicha atención el médico tratante establecerá si el trabajador puede continuar o no laborando, a través de la emisión de la incapacidad médica.

En los casos en los que el trabajador sea incapacitado deberá informar a la directora ejecutiva de Operaciones, dentro de las dos (2) primeras horas hábiles de la vigencia de la incapacidad; en caso contrario su ausencia será sancionada como injustificada, a menos que demuestre que estuvo en absoluta incapacidad para dar el aviso.

Si este no diere aviso luego de que finalice la incapacidad o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Cuando se trate de acreditar incapacidades para la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad, solo será admitida como prueba valida la certificación de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, la de la ARL, la Instituciones Prestadoras de Salud adscritas a la EPS correspondiente y las de los médicos que no estén vinculados a la EPS, siempre y cuando se haya finalizado de manera exitosa el proceso de transcripción ante la EPS.

Parágrafo. —El teléfono de contacto del responsable del SGSST será publicado en cada lugar de trabajo de AP INGENIERIA, e informado a cada nuevo trabajador en la fase de Inducción.

Artículo 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en

determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Parágrafo. 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 de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de AP INGENIERIA, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Art. 91 del Decreto 1295 de 1994).

Artículo 40. En caso de accidente de trabajo, el director de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al

médico tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Adicionalmente, se informará en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y en la Ley 1562 de 2012, ante la EPS y la ARL.

Cuando se trate de accidentes graves y mortales adicionalmente deberá reportarse a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.

En caso de que el jefe inmediato o el superior jerárquico no se encuentre cerca de la ocurrencia del accidente respectivo, el compañero o trabajador cercano deberá avisar a el jefe inmediato o prestar los primeros auxilios en aras de mitigar el daño que pueda sufrir el trabajador accidentado.

Artículo 41. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a AP INGENIERIA, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

AP INGENIERIA no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 42. La empresa llevará estadísticas de los accidentes y enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia
de los accidentes y enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Artículo 43. AP INGENIERIA pone máxima atención en prevenir los riesgos laborales, de conformidad con las obligaciones legales y su política de seguridad. De ahí que se instruya permanentemente a su personal sobre la manera como deben ser manejados los instrumentos, herramientas, montacargas, las máquinas y todas las herramientas que se le asignen y vele por el correcto mantenimiento de estos.

Artículo 44. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de efectuar sus labores observando las mejores condiciones de seguridad, cumpliendo a cabalidad las normas que se han impartido al respecto y usando en forma correcta y adecuada los elementos y equipos de protección y seguridad asignados a cada actividad.

Artículo 45. Todo trabajador está obligado a comunicar oportunamente a sus jefes cualquier acto inseguro o temerario que observe en la ejecución de labores por parte de sus compañeros de trabajo.

Artículo 46. AP INGENIERIA dispondrá de programas de mantenimiento preventivo y correctivo de todas sus máquinas y equipos. Sin embargo, los trabajadores deben prestar especial atención

al funcionamiento de las máquinas, montacargas, herramientas, y equipos a su cargo, con el objeto de eliminar cualquier peligro de accidente o riesgo de enfermedad.

Por consiguiente, deberán comunicar a su jefe inmediato cualquier falla que se presente en el desarrollo de las labores asignadas, para que se tomen las medidas necesarias.

Artículo 47. A los trabajadores les está prohibido operar, usar máquinas, herramientas y equipos que no le han sido asignados, o hacer trabajos distintos a los que se le han señalado.

Artículo 48. Con el fin de atender a los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades agudas AP INGENIERIA mantendrá en las dependencias, en donde se justifique, un equipo completo de primeros auxilios, dotado de los elementos necesarios para auxiliar a su personal en los casos de emergencia y que será manejado de acuerdo con la normalización que AP INGENIERIA disponga para este efecto.

Artículo 49. AP INGENIERIA afiliará a sus trabajadores a la EPS que cada trabajador escoja libremente y, en consecuencia, la asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, y medicamentos que deba presentarse al personal de trabajadores de AP INGENIERIA, estará a cargo de la EPS correspondiente a la que se encuentre afiliado cada trabajador, así como también las prestaciones económicas establecidas por la ley.

Por lo tanto, los trabajadores inscritos en las diferentes EPS solicitarán a esas instituciones los servicios médicos que requieran y deberán someterse a las normas establecidas por dichas entidades tanto para solicitar sus servicios como para formular los reclamos de este.

AP INGENIERIA tiene asegurado a su personal de trabajadores a un ARL para riesgos provenientes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y por tanto se pagarán en tales casos las prestaciones e indemnizaciones correspondientes en la forma legal.

Artículo 50. 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 del Trabajo, las resoluciones expedidas por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y el Decreto 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

Artículo 51. El trabajador deberá someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico, sea éste el médico laboral que realizó el examen de ingreso, el examen periódico, o el médico tratante de su EPS por atenciones de urgencia o en citas programadas; así como los exámenes para tratamientos preventivos que ordene AP INGENIERIA.

Artículo 52. El trabajador deberá someterse y cumplir a cabalidad con todas las medidas de higiene, salud y seguridad laboral que prescriba AP INGENIERIA, las EPS, la ARL y las autoridades del ramo en general, para la prevención de enfermedades y ocurrencia de incidentes o accidentes laborales.

Capítulo XIII
Prescripciones de orden

Artículo 53. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- De acuerdo con la naturaleza de AP INGENIERIA todos sus trabajadores, deben propender por un trato impecable con los clientes, empleados, compañeros de trabajo y con las personas que hacen parte de la planta de personal de los clientes.
- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto sus compañeros de trabajo.
- Respeto a las instalaciones físicas, equipos, maquinaria y demás elementos que conforman AP INGENIERIA.
- Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo y clientes, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de AP INGENIERIA.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y con la mejor disposición posible de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Ser verídico en todo caso.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar, los esfuerzos en provecho propio y de AP INGENIERIA en general.
- Observar rigurosamente las medidas y preocupaciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación o recreación a la cual AP INGENIERIA envíe en comisión o capacitación.
- Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a Internet facilitadas por el empleador, teniendo en cuenta que las claves y cuentas asignadas son personales e intransferibles y deben ser utilizadas conforme lo disponen los manuales y direccionamientos que específicamente existen sobre este tema.
- Revisar periódicamente y mantener activo su correo electrónico institucional- Toda comunicación entre AP INGENIERIA y el trabajador podrá efectuarse mediante el correo electrónico institucional. AP INGENIERIA no atenderá ni contestará solicitudes que los trabajadores activos efectúen desde sus correos personales.
- Atender de forma oportuna medios de comunicación rápida tales como WhatsApp, Teams y entre otros aplicativos que permiten una interacción fluida entre AP INGENIERIA y el trabajador.
- Los grupos de trabajo creados por AP INGENIERIA en redes de comunicación tales como WhatsApp, Teams y demás aplicativos, el trabajador deberá comunicarse con respeto, cordialidad y amabilidad a sus compañeros y directivos.

- Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por el empleador, así como las demás normas y procedimientos internos de AP INGENIERIA.

Parágrafo. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de las autoridades en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darles ordenes, ni suministrarles alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dadivas (Artículo 126, parágrafo, C. S. del T.).

Capitulo XIII
Orden jerárquico

Artículo 54. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en AP INGENIERIA, es el siguiente:

- Gerencia.
- Directores.
- Líderes de área
- Jefes / Supervisores / Líderes de equipos de trabajo
- Coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Parágrafo. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa la Gerencia y la Dirección Ejecutiva de Operaciones, quien será el departamento encargado de gestionar las sanciones disciplinarias.

Capítulo XIV
Labores prohibidas para menores

Artículo 55. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho años (18) en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho años (18) no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas y en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.).

Artículo 56. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

- Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continúo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
- Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
- Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
- Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura

industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.

- Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
- Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
- Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
- Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
- Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
- Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
- Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
- Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
- Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
- Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.

- Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
- Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
- Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
- Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
- Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
- Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
- Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
- Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
- Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
- Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
- Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre dieciséis (16) y menores de dieciocho (18) años, lo siguiente:
    - Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres;
    - Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres.
    - El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg.
    - Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de

18 años: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg.
    - Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 20 Kg.
- Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
- Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
- Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de substancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
- Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
- Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
- Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
- Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
- Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
- Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

Parágrafo. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes

autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación.

Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de TRABAJADORES y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Artículo 117de la ley 1098 de 2006, Resolución 1677 de 2008).

Capítulo XV
Obligaciones especiales para el empleador y los trabajadores

Artículo 57. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y a las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidente y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Presta inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos 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 iniciados en el Artículo 37 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y el salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
11. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajador.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso

del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapato y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario legal mensual más alto vigente (Artículo 57, C. S. del T.).

Artículo 58. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar efectivamente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral.
2. Realizar profesionalmente la labor para la cual fue contratado.
3. Realizar responsablemente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en las diferentes reglamentaciones que AP INGENIERIA dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan AP INGENIERIA o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
4. Desempeñar con responsabilidad y efectividad las funciones inherentes a su cargo.
5. Concurrir a sus actividades académicas y cumplir la jornada de tiempo completo a que se ha comprometido con AP INGENIERIA.
6. Realizar la gestión adecuada de las diligencias judiciales y jurídicas a que asiste en el desempeño de sus funciones.
7. Elaborar informes sobre rendimiento y productividad de su labor y los que le fueran exigidos por sus superiores, en cualquier momento.
8. Guardar rigurosamente la moral y la ética profesional en las funciones de sus cargos y las relaciones con sus superiores, compañeros y clientes.
9. Guardar completa reserva sobre estrategias de defensa, pruebas que estén en su poder o documentales que puedan afectar la relación del empleador con él cliente.
10. Conservar absoluta lealtad para con AP INGENIERIA y guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a AP INGENIERIA, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes de trabajo, y de este Reglamento, y en todo caso, mantener estricta reserva sobre cualquier dato que obtenga en el ejercicio de sus funciones o por razón de ellas.
11. Conservar o restituir en un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y las materias que no hayan sido utilizadas.
12. Estar pendientes del buen funcionamiento de los bienes y/o materiales a su carg Cuidar y conservar el buen funcionamiento de la infraestructura de AP INGENIERIA.
13. Para la operación de equipos, es de obligación el cumplimento del uso de elementos de protección personal y el conocimiento de todas las medidas de higiene y seguridad industrial y en particular las que ordene AP INGENIERIA para la prevención de enfermedades y de riesgos.
14. Evitar e impedir la pérdida, desperdicio y deterioro de elementos muebles, enseres, útiles, energía, combustible, lubricantes y de otros elementos o materiales puesto a su disposición o cuidado, sean propiedad de AP INGENIERIA o de un tercero.

15. Registrar en el correo electrónico gestionhumana@apingenieria.com la dirección exacta de su domicilio y demás datos personales tales como la fecha de nacimiento, número de documento de identidad, documentación sobre formación académica de la cual el empleado debe mantener informada a AP INGENIERIA y actualizar cualquier cambio de residencia en forma oportuna durante el transcurso de su relación laboral con AP INGENIERIA dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrada por el trabajador, entendiéndose como válidamente remitida y notificada a este, en tal caso.
16. Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de AP INGENIERIA, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.
17. Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él y presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo y presentarse adecuadamente a sus labores.
18. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, políticas o reglamentos de AP INGENIERIA.
19. Comunicar inmediatamente a sus superiores jerárquicos las observaciones a que haya lugar, sobre hechos que puedan causar daños y perjuicios a los intereses de AP INGENIERIA o a sus compañeros, para evitarlos.
20. Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo o los de APINGENIERIA.
21. Elaborar las obras que se le encomienden a satisfacción de AP INGENIERIA, de acuerdo con su capacidad y funciones. Los funcionarios de AP INGENIERIA deberán transferir todo el conocimiento disponible a las empresas objeto de estos servicios, procurando entregar un servicio de la más alta calidad.
22. Tratar al público, funcionarios judiciales, compañeros, jefes y clientes de AP INGENIERIA con la mayor deferencia y cortesía, siempre con buen trato y respeto.
23. Someterse a las medidas de control que establezcan AP INGENIERIA con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal o para impedir o descubrir maniobras que pudieran ejecutar algunos trabajadores, o personas ajenas a AP INGENIERIA, tales como portar en lugar visible el carnet de identificación, requisas en su persona o en sus pertenencias dentro de AP INGENIERIA, colaborar en las investigaciones administrativas que realice AP INGENIERIA, inscribir la dirección de su residencia e informar cualquier cambio en ella, etc.
24. Utilizar personalmente el mecanismo de control de tiempo, manual o electrónico, establecido o que establezca AP INGENIERIA, al ingreso y salida de las instalaciones de AP INGENIERIA y en caso de permisos.
25. Dar aviso inmediato de cualquier accidente, aun leve, que sufran las personas, los equipos o vehículos de AP INGENIERIA.
26. Utilizar el calzado y vestido de la labor que le suministre AP INGENIERIA y conservarlo en buen estado, salvo el deterioro normal.
27. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de vacaciones, permisos o licencias, incapacidad o tratamiento médico, etc.
28. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeñe.
29. Asistir y realizar los entrenamientos y prácticas que AP INGENIERIA ordene para garantizar la mayor seguridad y protección de los trabajadores y de los equipos, plantas, materias primas y productos contra accidentes, incendios, etc.
30. Evitar cualquier conflicto entre sus interese personales y los intereses de AP INGENIERIA

al tratar con servidores públicos, trabajadores de la rama judicial, proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con AP INGENIERIA.

31. Avisar sobre hechos u omisiones que se consideren como faltas, sin perjuicio de posible llamamiento o descargos a que hubiere lugar, entendiéndose esta obligación para aquellos trabajadores que tengan funciones de supervisión.

32. Dar cuenta de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad, en el evento de los trabajadores en calidad de supervisores como también información sobre la no presentación de los trabajadores.

33. Prestar sus servicios cuando AP INGENIERIA así lo requiera, a otras personas naturales o jurídicas, con las cuales ésta tenga nexos o negocios, sin que esto implique relación alguna. Dichos servicios serán, en todo caso, temporales y pueden efectuarse en las instalaciones de AP INGENIERIA o en las de las respectivas empresas o entidades.

34. Someterse a las medidas de vigilancia, requisas y protección.

35. Los trabajadores con personal a su cargo están obligados a informar a su superior cuando tengan conocimiento de ello, cualquier conducta en que incurra el personal a su cargo que constituya falta disciplinaria leve o grave; así mismo será su obligación verificar que la información consignada en los reportes de tiempo laborado de dicho personal corresponda a la realidad.

36. Los jefes o superiores jerárquicos respectivos están obligados a informar oportunamente sobre la no presentación de los trabajadores y dar cuenta de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión inmediata.

37. Todos los trabajadores tienen la obligación de avisar a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la primera parte de la jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión, sin perjuicio de la posible investigación administrativa laboral a que hubiere lugar.

38. Dar aviso inmediato a sus superiores de cualquier accidente o deterioro que sufran los bienes de AP INGENIERIA, por leves que estos sean.

39. Utilizar los equipos de computación de propiedad o de uso de AP INGENIERIA con la observancia de las normas de seguridad en sistemas, en especial, no dar a conocer la clave secreta de acceso ni manipular o alterar en cualquier forma la información que repose en la base de datos de AP INGENIERIA. Tampoco destinar los equipos de cómputo de para uso personal.

40. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las leyes.

41. Hacer uso adecuado e higiénico de los elementos de trabajo, del Vestier, del comedor, y de las instalaciones sanitarias de AP INGENIERIA.

42. Ser especialmente cortés en la relación con los clientes y no aceptar dádivas o dinero por cumplir o incumplir las funciones a su cargo.

43. No transportar en los vehículos de AP INGENIERIA a personas u objetos ajenos o extraños a él, sin previa autorización de AP INGENIERIA sus representantes, ni prestar tales vehículos o embarcaciones a empleados o personas no autorizadas.

44. Notificar al empleador cualquier cambio de su domicilio, de no hacerlo se entiende que para todos los efectos se entenderá notificado en la última dirección que haya reportado a AP INGENIERIA.

Capítulo XVI
Prohibiciones especiales para la empresa y los trabajadores

Artículo 59. Se prohíbe a AP INGENIERIA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
    - 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;
    - Las cooperativas pueden ordenar las retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en lo caso que la ley los autorice;
    - En cuanto a la cesantía y las prestaciones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 y274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezcan la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarle o impedirle el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 de Código Sustantivo del Trabajo signo convencionales que tienda a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren prestado pliego de peticiones desde la fecha de prestación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo de conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C. S. del T.).
12. Artículo 60. Se prohíbe a los trabajadores:
13. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o producto elaborados sin permiso de la empresa.
14. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de

drogas enervantes.

15. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.

16. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa. Excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

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

18. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

19. Solicitar a cualquiera de los clientes o personas que laboren donde este éste prestando turno, dinero por concepto de préstamos, bonificaciones, regalos a título personal o a nombre de la Empresa.

20. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no un sindicato o permanecer en él o retirarse.

21. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C. S. del T.).

22. Hacer uso irresponsable y abusivo de los equipos de comunicación entregados por la empresa, bien sea, Celular, Avantel o Radio de comunicación.

23. Hacer uso irresponsable de su equipo de celular personal, utilizando medio de comunicación como WhatsApp o redes sociales durante la prestación de sus servicios, en asuntos no relacionadas con sus actividades laborales con AP INGENIERIA

Capítulo XVII
Escala de faltas y sanciones disciplinarias

Artículo 60. Constituyen faltas graves las siguientes:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez, implica suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

2. La falta total del trabajador en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez, implica suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente. Por tercera vez, implica suspensión en el trabajo hasta por tres (3) meses.

4. Cuando por necesidades del servicio se requiera realizar un cambio de turno y el trabajador se niegue a prestar el servicio reprogramado sin justificación alguna, se le sancionará con un llamado de atención con copia a la hoja de vida por primera vez, y/o con Tres (3) días de suspensión.

5. El uso de la dotación que le ha entregado la Empresa (Uniforme Herramientas de trabajo), o la falta de la utilización de una de las prendas que lo conforman, se sancionara hasta con Ocho (8) días de suspensión.

6. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, se sancionará hasta con dos (2) meses de suspensión.

7. La violación grave de cualquiera de las Obligaciones Especiales contenidas en el Artículo 79 del presente Reglamento, o de las prohibiciones contenidas en el Artículo 81 del mismo.

Capítulo XVIII
Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

Artículo 61. AP INGENIERIA, en virtud de lo establecido en el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 10 del Decreto Ley 2351 de 1965 y, en aras de garantizar el derecho constitucional al debido proceso y a la defensa, señalado en el Artículo 29 de la Constitución Política, previa concertación con los representantes de los trabajadores, procede a adicionar al Reglamento Interno de Trabajo vigente, el presente capítulo, que contiene el PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 62. El proceso disciplinario en AP INGENIERIA tiene como finalidad únicamente mantener el orden de la empresa y analizar la posible responsabilidad del trabajador frente a violaciones que estén contenidas en el Régimen de Obligaciones o prohibiciones establecidas en la Ley Laboral (C.S.T.), en el Reglamento Interno de Trabajo, Contrato de Trabajo, Código de Ética, Políticas y Manual de Funciones. Generalidades

Artículo 63. AP INGENIERIA podrá sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, cuando incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que estén contemplados en la Ley, Reglamento Interno de Trabajo, Contrato de Trabajo, Código de Ética, Políticas y Manuales de Funciones.

Para ejercer esta atribución, AP INGENIERIA se sujetará a los siguientes parámetros y principios:

- El respeto a la dignidad humana.
- Los derechos adquiridos por el trabajador.
- La necesidad que le impone la marcha de sus actividades.
- La aplicación del procedimiento establecido en la Ley.
- Inmediatez.
- Razonabilidad.
- Proporcionalidad.

Parágrafo. Para ejercer esta atribución, AP INGENIERIA podrá actuar directamente a través de sus representantes legales, jefes inmediatos o el área de Talento Humano; así mismo, queda expresamente facultada para delegar la instrucción, trámite y desarrollo de las etapas del proceso disciplinario en terceros especializados, quienes actuarán en nombre de la empresa para garantizar la imparcialidad y el rigor técnico del procedimiento

Artículo 64. AP INGENIERIA, ya sea directamente o por conducto de los terceros que esta designe y faculte para tal fin vigilará el estricto cumplimiento de los siguientes elementos mínimos requeridos para la imposición de las sanciones disciplinarias:

1. La comunicación formal a través de documento físico o electrónico al trabajador a quien se le señalan las conductas de la posible sanción, de la apertura del proceso disciplinario.
2. La formulación verbal o escrita a través de documento físico o electrónico de los cargos imputados, en la cual debe contar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que dichas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas

como faltas disciplinarias.

3. El traslado al trabajador (a) por medio físico o electrónico de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. Se indica un término de (5) días hábiles para el trabajador pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. AP INGENIERIA comunicará la sanción mediante una comunicación motivada y congruente dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción de los descargos.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
7. El trabajador dispone de tres (3) días para interponer recurso de apelación para el inmediato superior de quien impuso la sanción disciplinaria, el cual debe resolver en el término de cinco (5) días.
8. En el recurso el trabajador tiene la posibilidad de controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ya sea ante el superior jerárquico de aquel trabajador que impone la sanción, como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

Capítulo XIX
Justa causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo

Artículo 65. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo por parte de AP INGENIERIA:

1. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
2. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la Compañía tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
3. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes o usuarios de AP INGENIERIA, a fin de obtener de estos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de empleado de la Institución, o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo tramite o decisión le corresponda.
4. Cuando el trabajador se exprese mal de la compañía, de sus superiores, jefes inmediatos, de los clientes o trabajadores de los clientes, se le sancionará con llamado de atención con copia a la hoja de vida por primer vez y suspensión de Ocho (8) días, por segunda vez se hará efectiva la cancelación del contrato sin ninguna clase de indemnización por parte de la empresa.
5. Hacer Uso irresponsable del equipo de celular personal cuando se encuentre prestando el servicio; entiéndase como uso irresponsable el encontrarse en redes sociales o aplicaciones no reglamentarias, así como el no contestar las llamadas de sus superiores, se sancionará por primera vez con hasta con Ocho (8) días de suspensión, la segunda vez se hará efectiva la cancelación del contrato sin ninguna clase de indemnización por parte de la empresa.
6. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentaria, será justa causa de despido sin ninguna clase de indemnización ni justificación por parte de

la Empresa.

7. Violación grave por parte del trabajador de sus responsabilidades que tengan que ver con en el abuso de confianza hacia el cliente o algún trabajador que labore en la Empresa o puesto donde este esté prestando turno (préstamos de dinero u otros a título personal o a nombre de la Empresa). será justa causa de despido sin ninguna clase de indemnización ni justificación por parte de la Empresa.
8. Recibir y/o entregar el puesto en estado de embriaguez o bajo el consumo de sustancias psicoactivas que le impidan realizar sus funciones en debida forma; será justa causa para terminar el contrato por parte del empleador sin lugar a ninguna clase de indemnización por parte de la Empresa.
9. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia el personal directivo o los compañeros de trabajo.
10. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios incluyendo además a los distintos jefes de Taller, Vigilantes o Celadores.
11. Todo daño material causado, intencionalmente, a los edificios, obras máquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
12. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
13. Cualquier violación grave a las obligaciones y prohibiciones especiales que incumbe al trabajador o, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajador o cualquiera falta grave calificada como tal en pactos o convenciones, fallos arbítrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
14. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que excede de ocho
15. (8) días o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
16. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
17. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
18. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
19. Todo vicio del trabajador perturbe la disciplina del establecimiento.
20. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por la autoridad para evitar enfermedades o accidentes
21. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
22. Cuando el trabajador haga reclamos airados, groseros, o golpe a cualquiera de sus compañeros, o superiores, genere discusión, lo amenace con su arma de dotación o cualquier otro tipo de arma personal, en su puesto de trabajo o en cualquier otro puesto de la Empresa, bien sea adentro o afuera de su horario laboral, da lugar a la cancelación del contrato sin derecho a ninguna clase de indemnización por parte de la Empresa.

23. Cuando el trabajador falte el respeto de manera grave al cliente entiéndase por esto, vulgaridades, amenazas, golpes o que atente contra la integridad física del mismo, empujándolo o amenazándolo con su arma de dotación o cualquier otro tipo de arma, o cualquier otro tipo de elemento de dotación, bien sea dentro o fuera de las instalaciones o área protegida por la Empresa, dentro o fuera de su horario Laboral, será justa causa para dar por terminado el Contrato de Trabajo de manera Unilateral y no tendrá derecho a ninguna de clase de indemnización por parte de la Empresa.

24. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando el servicio de la Empresa.

25. Las enfermedades contagiosas o crónicas del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

26. El incumplimiento de la Política de Prevención, Detección y Atención del acoso sexual en el Trabajo.

27. El incumplimiento de los procedimientos y políticas de SAGRILAFT / SARLAFT y Código de Ética empresarial.

28. El incumplimiento grave, reiterado e injustificado de las metas comerciales, indicadores de gestión, presupuestos de ventas, objetivos de productividad o resultados mínimos definidos por AP INGENIERIA para el cargo desempeñado, siempre que:

a. Las metas e indicadores hayan sido previamente comunicados al trabajador de manera clara, objetiva y verificable.

b. Los objetivos asignados sean razonables, medibles y acordes con las funciones del cargo.

c. Exista seguimiento periódico al desempeño del trabajador.

d. Se haya advertido previamente al trabajador sobre el incumplimiento y otorgada oportunidad razonable de mejora, salvo que la gravedad de la conducta justifique una medida inmediata.

e. El incumplimiento no obedezca a circunstancias ajenas al trabajador, fuerza mayor, caso fortuito o condiciones atribuibles a AP INGENIERIA.

Artículo 66. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo por parte del trabajador:

1. Haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violación, malos tratamientos o amenazas graves o inferidas por patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosa.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el Contrato, y que ponga en peligro su salud y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones que incumbe al patrono, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convencionistas colectivas, fallos arbítrales. Contratos individuos o reglamentos.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Capítulo XX
Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Artículo 67. El trabajador podrá presentar reclamos, observaciones y sugerencias directamente a la Dirección Ejecutiva de Operaciones, en la cuenta de correo electrónico: coo@apingenieria.com Para tal caso no se tramitarán comunicaciones anónimas y las mismas estarán cubiertas por el beneficio de secreto profesional, el trabajador tendrá pleno derecho de extender sus inconformidades a las autoridades competentes e incluso podrán asesorarse.

Capítulo XXI
Trabajo en casa

Artículo 68. – Definición. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias. ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Artículo 2 de Ley 2088 de 2021).

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de AP INGENIERIA.

Artículo 69. De acuerdo con el Artículo 1 de la ley 2088 de 2021 por medio del cual se establece la modalidad de trabajo en casa como una habitación excepcional una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con AP INGENIERIA, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Artículo 70. – Duración. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus

funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, AP INGENIERIA conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Artículo 71. – Jornada de trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

Artículo 72. – Procedimiento trabajo en casa. AP INGENIERIA deberá notificar por escrito lo menos cinco (5) días antes al trabajador del inicio y duración de la prestación del servicio bajo esta modalidad. Adicionalmente, deberá capacitar al trabajador para el uso de las herramientas tecnológicas, software, dispositivos y demás herramientas necesarias para la prestación del servicio por parte del trabajador.

Parágrafo. AP INGENIERIA podrá notificar al trabajador en un período de tiempo debido a una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito.

Artículo 73. – Verificación de cumplimiento de actividades. AP INGENIERIA podrá instalar en los equipos de su propiedad o de terceras herramientas tecnológicas que le permitan establecer el cumplimiento del horario y de actividades asignadas por la empresa, sin que ello implique vulneración del derecho a la privacidad.

Obligaciones de los trabajadores en la prestación del servicio en trabajo en casa

Artículo 74. – Obligaciones generales de los trabajadores en la prestación del servicio de manera virtual. Los trabajadores, mientras ejerzan sus funciones de manera virtual desde sus hogares, tendrán, además de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, el presente reglamento y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. Asistir de manera puntual a las videoconferencias y capacitaciones virtuales que sean programadas por la institución en los horarios previamente establecidos.
2. Portar el uniforme institucional en videoconferencias y reuniones virtuales que sean programadas por AP INGENIERIA con cualquier miembro de la comunidad educativa, esto es, padres de familia, estudiantes, directivos u otros compañeros de trabajo.
3. Observar buena conducta y un vocabulario adecuado en el desarrollo de los encuentros virtuales institucionales.
4. Manejar de manera personal e intransferible los datos de acceso a las plataformas institucionales, así como toda información que lea suministrada por AP INGENIERIA para el manejo del trabajo remoto.
5. Respetar los conductos regulares para presentar observaciones o solicitar orientaciones de trabajo para la prestación del servicio de manera virtual.
6. Respetar en todo momento los principios de confidencialidad, circulación restringida y seguridad en el tratamiento de datos personales tanto de padres

7. de familia, estudiantes, proveedores, contratistas, directivos y compañeros de trabajo.
8. Informar oportunamente cualquier dificultad de conexión que se presente y afecte la correcta prestación del servicio.
9. Prestar toda la colaboración necesaria a AP INGENIERIA que permita la atención y condiciones de superación de la contingencia ocasionada por emergencias epidemiológicas, o cualquier situación de caso fortuito o fuerza mayor.

Parágrafo. El incumplimiento de estas obligaciones y prohibiciones constituyen una falta grave atribuible al trabajador, situación que se configura la terminación con justa causa por parte de AP INGENIERIA.

Capítulo XXII
Política de Home Office

Artículo 75. La presente política tiene como finalidad establecer los lineamientos en que se reconocerá a los trabajadores el beneficio de Home Office a discreción de AP INGENIERIA a título de beneficio extralegal.

Artículo 76. Esta política será aplicable a los trabajadores de AP INGENIERIA que, en virtud de sus funciones, puedan prestar sus servicios de manera no presencial bajo determinadas condiciones, previa autorización de su jefe inmediato y reporte al Departamento de Talento Humano.

Artículo 77. – Condiciones Especiales. El BENEFICIO DE HOME OFFICE, se concederá teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- El trabajador deberá estar vinculado a través de contrato de trabajo con la AP INGENIERIA.
- El trabajador no podrá disfrutar del beneficio de Home Office en los días que tenga pactada alguna reunión o actividad dentro de las instalaciones de la Empresa.
- El trabajador deberá estar disponible durante el horario laboral, en caso de que haya algún requerimiento.
- El trabajador deberá realizar las mismas actividades que se desarrollarían, si estuviera en las instalaciones de AP INGENIERIA, para lo cual el Jefe Inmediato planeará una serie de objetivos que deberán ser cumplidos de manera rigurosa.

Artículo 78. – Obligaciones especiales. El incumplimiento del contenido de la presente política por parte de los trabajadores de AP INGENIERIA, se considerará como falta grave, de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los artículos 58° y 60° del mismo estatuto y el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Capítulo XXIII
Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral

Artículo 79. AP INGENIERIA promoverá las relaciones de trabajo armónicas que protejan el ambiente, la dignidad, la honra, la salud, y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto el Comité de Convivencia Laboral de AP INGENIERIA atenderá, tratará y resolverá los reclamos verbales o escritos de los trabajadores que están siendo acosados laboralmente u objeto de cualquier otro hostigamiento.

Artículo 80. Mecanismos de prevención Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

1. AP INGENIERIA realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a ella, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de esta, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas que puedan llegar a constituir acoso laboral.
2. AP INGENIERIA realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

Artículo 81. Para efectos del presente capítulo se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. En el contexto del inciso primero de este Artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o perdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 82. Son conductas atenuantes de acoso laboral las siguientes:

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

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

Artículo 83. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión publica a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de AP INGENIERIA.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de AP INGENIERIA, o en formas discriminatorias respecto a los demás trabajadores o

empleados.

11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. Él envió de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Parágrafo. Cuando las conductas descritas en este Artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Artículo 84. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con AP INGENIERIA, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de AP INGENIERIA.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre las funciones públicas.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Artículo 85. Con el fin de prevenir y superar las conductas de acoso laboral que puedan presentarse, el Comité de Convivencia Laboral deberá:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de AP INGENIERIA.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar

a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En los casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la Dirección Ejecutiva de Operaciones, cerrara el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de AP INGENIERIA las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de la Dirección Ejecutiva de Operaciones de AP INGENIERIA.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de AP INGENIERIA.

Artículo 86. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral.
Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

Artículo 87. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

Parágrafo. Cuando una persona esté involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo y sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o se designe para tales efectos, informará sobre la existencia de tal situación a su superior jerárquico para cumplir con los fines establecidos en este Artículo.

Artículo 88. En desarrollo del procedimiento anterior, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en

forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

Artículo 89. En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

Artículo 90. La comprobación de que un empleado ha acosado laboralmente u hostigado a un compañero de trabajo o subalterno, constituirá motivación suficiente para terminar el contrato de trabajo del empleado de conducta reprochable; sin perjuicio de que se haya solucionado el conflicto.

En los casos cuando la conducta acosadora u hostigadora del empleado sea considerada como justa causa para terminar el contrato de trabajo, AP INGENIERIA podrá alegarla sin cumplir el procedimiento anteriormente citado.

Artículo 91. – Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 92. – Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Capítulo XXIV
Política de Prevención, Detección y Atención del acoso sexual en el Trabajo

Artículo 93. AP INGENIERIA está comprometida en ofrecer a todos sus colaboradores un ambiente de convivencia laboral sano, prevención, corrección y control de conductas de acoso laboral, sexual y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, conforme a lo dispuesto en la ley 2365 de 2024 y demás normas que regulen o reglamenten la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
AP INGENIERIA dispondrá del recurso necesario para la ejecución de las actividades de sensibilización sobre acoso laboral, sexual y sus consecuencias, capacitación en el conocimiento de los problemas y su solución integral.
Artículo 94. Definición acoso sexual en el ámbito laboral. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
Artículo 95. Conductas que puedan constituir acoso sexual en el entorno laboral. En cumplimiento de los deberes establecidos en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) y la Ley 2365 de 2024, así como en armonía con los lineamientos del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, aprobado el 28 de octubre de 2019, AP INGENIERIA tiene la obligación de conocer y comprender las conductas que pueden constituir acoso sexual laboral, con el fin de prevenirlas, denunciarlas y garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencias, las cuales se relacionan a continuación:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona por ejemplo "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor".
- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual de carácter sexual y ofensivo.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.

Artículo 96. –Obligaciones del empleador. En virtud de la presente política, son obligaciones para AP INGENIERIA las siguientes:

- Se implementarán programas de sensibilización y formación periódicos para todos los trabajadores, con el fin de promover un ambiente laboral respetuoso, libre de acoso sexual.
- AP INGENIERIA dispondrá de canales formales para la recepción de denuncias de acoso sexual, los cuales garantizarán la confidencialidad de los involucrados.
- Toda denuncia será investigada de manera imparcial, confidencial y diligente.
- Se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes según el Reglamento Interno de Trabajo, garantizando el debido proceso.
- Durante la investigación, se protegerá a la víctima y a los testigos contra cualquier tipo de represalia. Se podrán adoptar medidas provisionales para salvaguardar la integridad física y psicológica de la persona afectada. AP INGENIERIA revisará esta política de forma periódica para asegurar su efectividad y cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, realizando las modificaciones necesarias cuando la legislación así lo exija.

Artículo 97. – Obligaciones de los trabajadores. Es obligación de los trabajadores de AP INGENIERIA cumplir con la política de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, por lo que su inobservancia o incumplimiento es considerada una falta grave, sin perjuicio de las acciones legales que la víctima y/o AP INGENIERIA pueda adelantar distintas medidas legales y/o judiciales en contra del Trabajador.

Artículo 98. – Ruta de atención para casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral. AP INGENIERIA ha establecido la siguiente ruta para la atención de casos de acoso sexual, a saber, que, Para garantizar la confidencialidad absoluta, el trabajador responsable del proceso de Gestión Humana gestionará el proceso y documentará este en una carpeta; en el caso que exista más de un trabajador responsable del proceso de Gestión Humana, esta responsabilidad será asignada a quien sea responsable de las Tareas de Bienestar.

Parágrafo Primero: Con el fin de salvaguardar la intimidad de las partes, el acceso a este expediente será estrictamente restringido y bajo la custodia del Responsable de gestión humana. Solo podrán consultar su contenido a la Dirección en su calidad de autoridad sancionatoria y, de ser requerido, las autoridades judiciales competentes. Queda prohibida la reproducción o consulta de este material por cualquier otra instancia o tercero ajeno al proceso.

Para atender las quejas formuladas en relación con conductas de presunto acoso sexual laboral y proponer la adopción de las medidas pertinentes, el trabajador denunciante deberá:

a) **Queja:** El trabajador objeto de presunto Acoso Sexual Laboral, podrá poner en conocimiento mediante medio escrito al correo electrónico gestionhumana@apingenieria.com dirigido al responsable de gestión humana, de la empresa, acompañando todas las pruebas que sustenten sus afirmaciones. Los nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, la exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.
b) **Recepción:** El responsable de gestión humana recibe la queja y abre la Carpeta de Reserva Especial donde se custodiará bajo estricta confidencialidad la información compartida por el trabajador.

c) **Protección y atención Integral:** El responsable de gestión humana notificará formalmente el caso al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la activación inmediata de la ruta de atención con la ARL. Esto garantizará que la persona afectada reciba el apoyo psicológico y el acompañamiento profesional necesario de manera oportuna.

d) **Medidas de protección:** La Ley 2365 de 2024, exige medidas para evitar que la violencia continúe.

e) **Investigación:** El responsable de gestión humana recolectará las evidencias pertinentes (tales como capturas de mensajería electrónica, declaraciones de testigos y valoraciones conductuales). Una vez verificada la existencia de acoso sexual laboral, se omitirá la etapa de conciliación, dado que esta conducta constituye una transgresión a la dignidad humana que no admite acuerdos entre las partes.

f) **Decisión y Sanción:** Corresponde a la Gerencia determinar la sanción. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, si se comprueba la existencia de acoso sexual laboral, la conducta se calificará como falta gravísima, lo que dará lugar a la terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo Segundo: Si existen indicios razonables de delito, AP INGIENERIA tiene la obligación legal de remitir la queja foliada a la fiscalía general de la Nación.

Artículo 100. – Medidas adicionales para acoso sexual en el entorno laboral. Se ha dispuesto ciertas medidas que puede realizarse dentro del trámite de la queja por acoso sexual en el entorno laboral, a saber:

Primeros Auxilios **Psicológicos**	Una vez conocida la queja, se remitirá a la persona denunciante con la psicóloga de la ARL, quien realizará los primeros auxilios psicológicos, con el propósito de estabilizar física y emocionalmente a la persona afectada, así como de orientar en la ruta a seguir en el presunto caso de acoso sexual. En caso de no encontrarse disponible la psicóloga de la ARL, se realizará el acompañamiento con la persona responsable del SG-SST o Talento Humano.
Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:	1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género. 2. Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. 3. Pedir traslado del área de trabajo. 4. Permiso para trabajar de forma no presencial si existen condiciones de riesgo para la víctima. 5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. 6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso. 7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
	Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por AP INGENIERIA, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, siempre y cuando las actividades operativas de AP INGENIERIA así lo permitan.

Capítulo XXV
Uso de medios tecnológicos, comunicaciones digitales y herramientas informáticas

Artículo 101: AP INGENIERIA establece como canales oficiales de comunicación laboral los siguientes aplicativos, a saber:

a. Correo electrónico corporativo.
b. WhatsApp corporativo o grupos corporativos autorizados por AP INGENIERIA.
c. Microsoft Teams y demás plataformas tecnológicas implementadas por AP INGENIERIA.
d. Circulares internas.
e. Publicaciones en carteleras corporativas físicas o digitales.
Cualquier otro medio de comunicación autorizado expresamente por AP INGENIERIA.

Las instrucciones, programaciones operativas, citaciones, memorandos, llamados de atención, comunicaciones administrativas, operativas o disciplinarias remitidas por estos medios se considerarán válidas y conocidas por el trabajador desde su envío, publicación o divulgación, según corresponda.

Es obligación del trabajador revisar periódicamente los medios oficiales de comunicación establecidos por AP INGENIERIA y atender oportunamente las instrucciones impartidas a través de estos.

Artículo 102: En atención a la naturaleza operativa de AP INGENIERIA, cuyos servicios se prestan en instalaciones de clientes y mediante equipos de trabajo distribuidos en diferentes ubicaciones, el responsable del equipo de trabajo, líder de área, coordinador, ingeniero encargado o quien AP INGENIERIA designe para tal función, podrá remitir comunicaciones relacionadas con la programación operativa de la siguiente jornada laboral, incluyendo asignación de servicios, cambios de ubicación, novedades operativas, reprogramaciones, confirmaciones o instrucciones necesarias para la continuidad del servicio.
Las comunicaciones laborales remitidas fuera de la jornada ordinaria de trabajo deberán atender las disposiciones sobre desconexión laboral previstas en la normatividad vigente.
No obstante, cuando existan necesidades operativas, contingencias del servicio, requerimientos del cliente, modificaciones de programación, situaciones de continuidad operativa o circunstancias, podrán realizarse comunicaciones laborales vía WhatsApp o llamada telefónica fuera de la jornada ordinaria, que permitan dar inmediato aviso al trabajador de dichas contingencias.
En estos eventos excepcionales, el trabajador deberá revisar oportunamente el mensaje o atender la llamada, según aplique; y enterarse así de las novedades de su asignación y atenderlas conforme a las necesidades operativas y a las instrucciones impartidas por AP INGENIERIA, salvo que exista una circunstancia objetiva, razonable y comprobable que lo imposibilite.

Artículo 103: El uso de teléfonos celulares, audífonos, relojes inteligentes u otros dispositivos electrónicos personales durante la jornada laboral deberá realizarse de manera razonable y sin afectar la seguridad, productividad, calidad del servicio, atención al cliente, concentración en las labores asignadas o cumplimiento de las funciones del cargo.
Se prohíbe especialmente:

a. El uso de dispositivos electrónicos durante la ejecución de actividades de alto riesgo, conducción de vehículos, operación de equipos, manipulación de herramientas, trabajos eléctricos, trabajos en alturas o cualquier actividad que pueda comprometer la seguridad propia o de terceros.
b. El uso excesivo o injustificado del teléfono celular durante la jornada laboral que afecte el desempeño del trabajador o el normal desarrollo de la operación.
c. El uso de dispositivos electrónicos para fines contrarios a la ley, al presente Reglamento o a las políticas internas de AP INGENIERIA.
d. El uso de audífonos o dispositivos que impidan al trabajador atender instrucciones, alarmas, señales de seguridad o comunicaciones operativas.
e. El uso de teléfonos celulares en áreas restringidas por AP INGENIERIA o por los clientes donde se presten los servicios.
El incumplimiento de estas disposiciones podrá dar lugar a medidas disciplinarias conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo.

Los trabajadores deberán abstenerse de realizar grabaciones de audio, video, fotografías o capturas de pantalla en las instalaciones de AP INGENIERIA, de sus clientes, aliados, contratistas o terceros relacionados, salvo autorización previa y expresa de AP INGENIERIA o cuando ello sea requerido para el desarrollo de las funciones asignadas.
Se prohíbe especialmente:
a. Capturar, almacenar o divulgar imágenes, videos, audios, documentos, planos, información técnica, procesos operativos, conversaciones, datos personales o cualquier información confidencial de AP INGENIERIA o de sus clientes sin autorización.
b. Publicar en redes sociales o medios digitales imágenes, videos o información relacionada con AP INGENIERIA, sus clientes, proyectos, operaciones o personal sin autorización expresa.
c. Realizar grabaciones ocultas o no autorizadas que afecten la confidencialidad, seguridad, reputación o intereses de AP INGENIERIA o de terceros.
d. Compartir información audiovisual obtenida durante la ejecución de las labores mediante WhatsApp, redes sociales, plataformas digitales o medios no autorizados.
Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho de los trabajadores a aportar pruebas ante autoridades administrativas o judiciales conforme a la ley.

Artículo 104: Para efectos administrativos, operativos, disciplinarios o judiciales, AP INGENIERIA podrá utilizar como elementos de verificación, seguimiento o prueba los correos electrónicos corporativos, mensajes enviados mediante canales oficiales de comunicación, registros tecnológicos, reportes digitales, publicaciones internas, imágenes, grabaciones, reportes, informes o registros de SAP, sistemas de georreferenciación, cámaras de seguridad, registros en el sistema de control de acceso del empleador y/o de los clientes y demás medios tecnológicos utilizados dentro del marco de la relación laboral y conforme a la normatividad vigente.

Capítulo XXVI
Disposiciones finales

Artículo 105. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efectos las disposiciones el Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

Capítulo XXVII
Clausulas ineficaces

Artículo 106. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento desmejoren las condiciones del trabajo en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbítrales los cuales sustituyen las disposiciones el reglamento en cuanto fuere más favorable al trabajador (artículo 109, C. S. del T.).**Artículo 107.** Desde la fecha que se publica y entra en vigor este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones que antes de esta fecha hayan regido en AP INGENIERIA. El presente reglamento entrará a regir quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior. Su vigencia empieza a partir del día.

Fecha: 22 de junio de 2026
Dirección: Calle 54 # 46 - 127, Barranquilla

Por AP INGENIERIA,

JULIETH PEÑA RUEDA
Directora Ejecutiva de Operaciones

Barranquilla, 22 de junio de 2026

CONSTANCIA:

Por medio de la presente dejamos constancia que los trabajadores de AP INGENIERIA S.A.S. y los representantes de este establecimiento educativo, en cumplimiento de las disposiciones que contempla la Ley 1010 de 2006, sobre ACOSO LABORAL y POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO, en especial con lo relacionado en el Parágrafo 1º del Artículo 9º., fuimos convocados, con el fin de abrir espacios de concertación, brindando la oportunidad de escuchar las opiniones para ser insertadas en el Reglamento Interno de Trabajo en el capítulo que prevé los mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y el procedimiento interno de solución.

Asimismo, dejamos constancia de que, en cumplimiento a lo señalado en la Sentencia C- 934 de 2004, de la Corte Constitucional, se puso en conocimiento de los trabajadores la escala de sanciones disciplinarias que se consignaron en el Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta que este Reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo que AP INGENIERIA S.A.S. suscribe con sus trabajadores.

Para Constancia se firma, así:

Por AP INGENIERIA SAS

JULIETH PEÑA RUEDA
Representante Legal Suplente

Por LOS TRABAJDORES

KELLY VELASQUEZ
C.C. 22.591.716