

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

PREÁMBULO

A las disposiciones del presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S domiciliada en la CALLE 72 39 175, en la ciudad de Barranquilla, identificada con NIT 900701452-9 quedan sometidos tanto Empresa empleadora como todos sus trabajadores, en su sede principal, en sus sucursales y en todos los lugares donde éstos desempeñen sus labores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S, debe diligenciar su hoja de vida y entregarla acompañada de los siguientes documentos:

- a) Una (1) fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso. Cuando se trate de un extranjero, este debe presentar una (1) fotocopia de su visa de trabajo, una (1) fotocopia del pasaporte y una (1) fotocopia de la cédula de extranjería vigente, si la tuviere.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo, Comisario de Familia o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado original del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, el tipo de contrato, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificados de trabajos anteriores.
- e) Presentar los exámenes médicos y de laboratorios pertinentes, con los profesionales y en las instituciones que señale la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S.
- f) Fotocopia de la licencia de conducción para los que vayan a desempeñar el cargo de conductor.
- g) Fotocopia de la tarjeta profesional, según el cargo.
- h) Fotocopias de los diplomas, títulos, certificados y reconocimientos que acrediten la idoneidad del trabajador seleccionado (Bachillerato, Técnicos, Tecnólogos, Universitarios, Especialización y todos aquellos certificados que tengan relación con el desarrollo de sus competencias) y si actualmente está estudiando, el Certificado de estudios. Si la persona aporta un título obtenido en el exterior, debe demostrar la convalidación de este.
- i) Además, el aspirante deberá someterse a los exámenes y pruebas prescritas por la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., para acreditar su habilidad, capacidad, formación técnica y/o académica, condiciones físicas, psicológicas y disciplinarias para el buen cumplimiento de sus obligaciones.
- j) Autorización de uso de datos personales.
- k) Correo electrónico, personal e intransferible, para el envío de toda la información de manuales y capacitaciones de tipo virtual en pro del medio ambiente y la economía ambiental, y de notificaciones de comunicación.
- D) Participar en el proceso de selección definido por la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S.**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

Parágrafo 1. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH -SIDA artículo 22 Decreto Reglamentario 559 de 1991 – artículo 23 Resolución 1843 de 2025; la Libreta Militar (artículo 42 de la Ley 1861 de 2017).

Parágrafo 2. La solicitud de empleo y la presentación de los documentos anteriormente mencionados no implica compromiso alguno por parte de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., de contratar al aspirante; queda entendido que si no es admitido no tendrá derecho a reclamos de ninguna naturaleza ni a exigir explicación alguna por tal determinación.

Parágrafo 3. Facultad de la verificación libre de la información ofrecida por el aspirante. Previa autorización del aspirante (de acuerdo lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012), una vez recibidos los documentos anteriores, la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato. Adicionalmente, efectuará los exámenes y entrevistas que considere necesarias con el propósito de establecer la aptitud del aspirante para desarrollar la labor requerida.

Parágrafo 4. Obligatoriedad de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso (Artículo 8. Resolución 1843 de 2025). Todo aspirante a trabajar en la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., deberá practicarse las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para NO celebrar el contrato.

CAPÍTULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2. El 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. (Ley 2466 de 2025 Art. 21 Modifica el artículo 81 del C.S.T).

ARTÍCULO 3. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hubieren completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir (Artículo 2.2.6.3.3 del Decreto 1072 de 2015).

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

ARTÍCULO 4. Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 5. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., un apoyo de sostenimiento mensual, así;

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente, mientras la disposición legal que así lo regule se mantenga en vigor.

ARTÍCULO 6. El término del contrato de aprendizaje puede ser por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años.

ARTÍCULO 7. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA;
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad;
3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de la ley 789 de 2002;
4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

Parágrafo. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8. Una vez admitido el aspirante de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 9. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 10. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 11. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 12. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°, C.S.T.), y todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO IV HORARIOS DE TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO

ARTÍCULO 13. Jornada Máxima Legal. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. (artículo 161 C.S.T. Modificado por el art. 11 Ley 2466 de 2025)

Los horarios de entrada y salida de los trabajadores de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., Se ajustarán a las diversas necesidades de los servicios que se encuentra obligada a prestar de conformidad con su objeto social y se ceñirá a la jornada establecida.

Los turnos y horarios de entrada y salida de los trabajadores de planta se ajustarán a los horarios de atención a los servicios prestados por Empresa, existiendo dentro de este lapso variedad de horarios, sin exceder la jornada máxima legal de conformidad a la Ley 2101 de 2021, la cual reduce gradualmente la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, así:

- ✓ A partir del 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria se reducirá a 46 horas semanales.
- ✓ A partir del 15 de julio de 2025 la jornada ordinaria se reducirá a 44 horas semanales.
- ✓ A partir del 15 de julio de 2026 será definitiva la jornada laboral en 42 horas semanales

La jornada laboral del personal administrativo y operativo de planta establecida es:

**De lunes a viernes: 8:00: a.m. a 12:00: m.
1:00: p.m. a 5:00 p.m.**

Sábados 8:00 a.m. a 12:00: m.

Parágrafo 1. PERIODOS DE DESCANSO: Las horas de descanso durante cada jornada cuando ésta lo amerite, serán distribuidas al menos en dos (2) secciones, con un

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. (Artículo 167 C.S.T.).

En las dependencias de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., donde existen cargos que requieren permanente atención a los clientes, discrecionalmente se continuarán otorgando descansos especiales hasta un máximo de quince (15) minutos.

Parágrafo 2. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, por cuenta de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., (artículo 21 Ley 50 de 1.990), la cual se reducirá conforme lo establecido en el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021.

Parágrafo 3. No habrá limitación de la jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda la jornada máxima legal, de acuerdo con la Ley 2101 del 2021 y literales a) y c) del artículo 162 del C.S.T (Modificado por los artículos 12 y 70 de la Ley 2466 de 2025), constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 14. Trabajo ordinario y nocturno. de conformidad al Artículo 1 de la Ley 1846 del 2017 que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así.

1. El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 160. Modificado por el art. 10, Ley 2466 de 2025. <El nuevo texto es el siguiente> **TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

(...)

Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

ARTÍCULO 15. 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 (artículo 159. C.S.T.).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

ARTÍCULO 16. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. (Artículo 22 Ley 50 de 1990 Modificado por el artículo 13 Ley 2466 de 2025).

Parágrafo. Para laborar horas extra o trabajo suplementario, el empleado debe estar expresamente autorizado por la, sin dicha autorización, no podrá desempeñar el trabajo suplementario o las horas extras.

Numeral 2. Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. Modificado por el art. 12, Ley 2466 de 2025. <El nuevo texto es el siguiente> El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su Empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

ARTÍCULO 17. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo 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 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Parágrafo. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 18. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 16, de este Reglamento.

ARTÍCULO 19. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 20. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 21. Descanso en sábado: Pueden repartirse la jornada máxima legal vigente semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 22. El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden de la Empresa sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenaza o de ocurrir algún accidente, en desarrollo o cumplimiento por trabajos de urgencia que deben efectuarse en los equipos de trabajo, en las instalaciones de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 163 C.S.T. Modificado por el art. 2, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 23. Jornada laboral flexible: De acuerdo con el Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, (Modificado por el art. 11, Ley 2466 de 2025., literal a), la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

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

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

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

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. (Artículo 161 Código Sustantivo de Trabajo Modificado por el art. 11 de 2025).

Parágrafo 3. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita. (Art. 7 de la Ley 2297 de 2023. Modificado por el Art. 47 Ley 2466 de 2025)

CAPÍTULO V DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, el día que convenga el trabajador que puede coincidir con el domingo y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

cuando no caigan en lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

4. El trabajo en día de descanso obligatorio y festivos se remunera con un recargo del ochenta por ciento por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Parágrafo 1. La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo (Artículo 2º, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de los 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 50 de 1.990).

Parágrafo 3. Para todos los efectos, cuando este reglamento haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

Parágrafo 4. Trabajo Dominical y Festivo: Artículo 14 Ley 2466 de 2025 Modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

Parágrafo 5. Las partes del 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.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. 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 primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%. (Artículo 179 Código Sustantivo de Trabajo Modificado por el artículo 14 Ley 2466 de 2025. Remuneración en días de descanso obligatorio).

ARTICULO 25. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en dominical, la empresa MYS INGENIERIA DEL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

CARIBE S.A.S., debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T.).

ARTÍCULO 26. El descanso en los días de descanso obligatorio (dominical) y los demás expresados en el artículo 24 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 27. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

ARTÍCULO 28. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por disposición de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 29. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltar al trabajo (Artículo 2 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

ARTÍCULO 30. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo 180 del C.S.T. (Modificado por el art. 30, Ley 50 de 1990).

Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el día de descanso obligatorio (dominical), deben gozar de un descanso compensatorio o remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 181, del C.S.T. (Modificado por el art. 31, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 31. El descanso compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

2. Desde el mediodía a las trece (1:00 p.m.) horas del domingo o día de descanso obligatorio hasta el mediodía a las trece (1:00 p.m.) horas del día siguiente del descanso. (Artículo 183 del C.S.T.).

Parágrafo. En caso de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente, a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a la opción del trabajador. (Artículo 184 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 34. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 35. El empleador puede autorizar que se paguen las vacaciones, en dinero, hasta la mitad de ellas al trabajador. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C.S.T.).

ARTÍCULO 36. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o personal de dirección, confianza y manejo (artículo 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 37. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 38. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Parágrafo artículo 3 Ley 50 de 1.990).

PERMISOS - LICENCIAS

ARTÍCULO 39. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., concederá a sus trabajadores los permisos necesarios y los consagrados en el artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas legales vigentes, siempre que avisen con la debida oportunidad a Empresa, o a sus representantes, velando siempre que la concesión de dichos permisos no perjudique el buen funcionamiento de esta. La autorización de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., concederá de manera discrecional, sin que se entienda obligatorio y previo análisis del hecho hasta tres (3) días por calamidad doméstica. (Numeral 6 artículo 57 del C.S.T. Modificado por el Art. 15 Ley 2466 de 2025).
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos como: Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997; Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de Empresa; Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023; Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo; Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. El aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente.
4. Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 1280 del 5 de Enero de 2009, a través de la cual se estableció la “Licencia por Luto”, la empresa MYS INGENIERIA DEL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

CARIBE S.A.S., concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles de la ocurrencia del hecho, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

5. Para lo relacionado con el otorgamiento de esta licencia el trabajador deberá tener en cuenta los criterios que se señalan a continuación:

PARIENTES DEL TRABAJADOR CUYO FALLECIMIENTO OTORGA EL DERECHO.

1. Cónyuge o compañera permanente
2. Hijo, Padre, Madre primer Grado de Consanguinidad.
3. Nietos, Abuelos, Hermanos segundo Grado de Consanguinidad, Suegros, Hijastros Primer Grado de Afinidad.
4. Padre Adoptante – Hijo Adoptivo primer Grado Civil.

El trabajador deberá demostrar el fallecimiento mediante la presentación del Registro de Defunción, y demás documentos que Empresa solicite con el fin de verificar el parentesco con la persona fallecida dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho. y no se otorgará la licencia por luto en fechas distintas a la ocurrencia del hecho y por ende se perderá el derecho.

Los permisos para citas médicas y terapias deberán ser reportados inmediatamente el empleado tenga el agendamiento de estas para poder ajustar los procesos, so pena de no recibir la autorización. Cuando se otorga el permiso, el trabajador deberá volver a la jornada laboral una vez terminado el objeto del permiso y deberá aportar el soporte entregado por la entidad de salud con fecha, hora de entrada y salida; en caso de no adjuntarlo, se entenderá qué faltó a laborar sin justa causa.

Parágrafo 1. Para la concesión de los permisos el empleado deberá dar curso al procedimiento que para tal fin se ha establecido en la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., para cada uno de los casos.

Parágrafo 2: Debido a que no es posible establecer de manera previa, general y abstracta cuál es el espacio de tiempo durante el cual debe concederse al trabajador la licencia remunerada para atender la calamidad doméstica que lo aqueja en cada caso concreto, dicha duración debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, atendiendo al mencionado principio de razonabilidad, por lo cual el segundo deberá informar una vez tenga conocimiento de la calamidad al primero, quien informará verbalmente, o al correo electrónico personal, o por mensaje de texto al teléfono móvil persona del trabajador el lapso durante el cual la licencia por calamidad doméstica debe ser remunerada. El lapso que excede del fijado por el empleador no será asumido como licencia remunerada, así mismo lo será si el trabajador no informa de tal situación.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

Para efectos de establecer la extensión temporal durante la cual la licencia por calamidad doméstica debe ser remunerada, implicará sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, se valorará la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, deberá tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de Empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que este el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador, etc. Así pues, la ponderación de las circunstancias que rodean el caso podrá llevar a establecer, bajo criterios de razonabilidad, cuál el lapso mínimo durante el cual debe remunerarse la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada. No obstante, a lo anterior Empresa concederá esta licencia de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 de este artículo.

Licencia de Maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de maternidad en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia, conforme a los términos, requisitos y condiciones dispuestas en el art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Modificado por el art. 2, Ley 2114 de 2021, y/o cualquier norma que lo modifique, adicione, elimine o reemplace. En el evento en que, en virtud de pacto, convención colectiva o por mera liberalidad, conceda licencias por la misma circunstancia señalada en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador.

Los trabajadores de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., podrán hacer uso de la “Licencia de Paternidad”, consistente en el disfrute de dos (02) semanas remuneradas y/o proporcional a las semanas cotizadas de acuerdo con lo reconocido por parte de la EPS, a partir de la fecha de nacimiento de su hijo.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante

La licencia de paternidad será remunerada por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, conforme a los términos y requisitos dispuestos en el art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021 y cualquier norma que lo modifique, adicione o sustituya.

El único soporte válido para el otorgamiento de la Licencia remunerada de Paternidad es el Registro Civil de nacimiento, el cual el trabajador deberá presentar a la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor junto con la incapacidad expedida por la EPS.

Licencia parental compartida: Los padres del menor podrán disfrutar de una licencia parental compartida, conforme a los términos y requisitos dispuestos en el artículo 2º de la Ley 2114 de 2021 y/o cualquier norma que lo modifique, adicione o sustituya.

Licencia parental flexible de tiempo parcial: La madre y/o padre del menor podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

período determinado de la licencia de maternidad o paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado, conforme los términos y requisitos dispuestos en el artículo 2º de la Ley 2114 de 2021 y/o cualquier norma que lo modifique, adicione o sustituya.

La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., concederá una licencia remunerada por el periodo de diez (10) días, una vez por año, al padre o madre o quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y cuando requiera un cuidado permanente o cuidados paliativos para el control y otros síntomas. Los diez (10) días hábiles de la licencia se otorgarán de manera continua o discontinua, según se acuerde con el trabajador y Empresa. Se deberán cumplir los requisitos estipulados en la Ley 2174 de 2021 *“Por medio de la cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial - Ley Isaac”*.

En todo caso, los trabajadores no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización escrita de su jefe inmediato, la que requerirá también visto bueno del jefe de área y ser comunicado oportunamente a la persona de Talento Humano, debiendo presentar la respectiva acreditación en cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tales hechos le sean imputables.

Las autorizaciones para otorgar permisos o licencias se harán conforme a los poderes de aprobación contemplados en las normas y procedimientos de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., para tal fin.

ARTÍCULO 40. Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido. Para los efectos de la liquidación de las prestaciones sociales y demás consecuencias legales, el tiempo de permiso o de la licencia se descontará, pero éstos no constituyen solución de continuidad.

ARTÍCULO 41. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El incumplimiento de esta obligación, se considerará una falta grave a sus obligaciones laborales.

CAPITULO VI

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

ARTÍCULO 42. Formas y libertad de estipulación

1. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., convendrá con el trabajador libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente 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.
4. 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%).
5. El trabajador que desee acogerse a la modalidad de Salario Integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 43. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 44. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 45. Períodos de Pago: La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., pagará los sueldos Quincenalmente directamente al trabajador o las personas que él autorice por escrito, sin perjuicio que de manera unilateral el empleador cambie la periodicidad de pago de conformidad al numeral 1 del artículo 134 C.S.T.

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

CAPITULO VII

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

ARTÍCULO 46. Es obligación de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

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 programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 47. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 48. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo o tenga una alteración en su salud, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera 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.

Parágrafo. En caso de accidente de trabajo, enfermedad común o profesional, que impidan que el trabajador preste efectivamente el servicio, los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad para trabajar expedidos por la EPS o la ARL, junto con el anexo de la epicrisis, dentro de los tres (3) días siguientes al inicio de la incapacidad, los cuales deberán entregar a la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., de manera personal o por interpuesta persona. Es pertinente aclarar que los documentos mencionados (Incapacidad y epicrisis) son los únicos aceptados por la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., para justificar la ausencia.

ARTÍCULO 49. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., o las establecidas en las áreas de trabajo ya sean, internas o externas.

Parágrafo 1. Los trabajadores con condición médica especial al igual que aquellos que sean reintegrados por decisión judicial, deberán someterse a las disposiciones que el área de medicina laboral de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., considere pertinente a fin de lograr un seguimiento efectivo a su proceso de rehabilitación. Igualmente se encuentran obligados a hacer entrega al área de medicina laboral de copia de todos los soportes médicos que le sean entregados por el médico o entidad tratante a los cuales se les dará el tratamiento de documentación confidencial.

Parágrafo 2. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., que le hayan comunicado por escrito, facultan a la, para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

ARTÍCULO 50. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando por escrito el accidente de trabajo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la A.R.L, y al Ministerio de Trabajo, dentro de los dos (2) días siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 51. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo deberá comunicar inmediatamente al jefe inmediato, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, reportando por escrito el accidente de trabajo, según las disposiciones legales vigentes, la omisión de la notificación oportuna constituye una falta grave a las obligaciones del trabajador.

ARTÍCULO 52. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá a la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 53. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., llevará estadísticas y matrices de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, determinando en todo caso, la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida, generando planes de acción.

ARTÍCULO 54. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Profesionales, resolución 1843 de 2025, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO VIII TELETRABAJO

ARTÍCULO 55. Teletrabajo. Artículo 2 Ley 1221 de 2008. Modificado por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. Con el fin de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por Empresa y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones especiales para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b. Los elementos y equipos sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la compañía.
- c. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Compañía imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de cada uno de los teletrabajadores.
- f. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de los usuarios y las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Compañía.

Parágrafo. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos individuales de trabajo entre los teletrabajadores y la Compañía, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 56. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la compañía. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

Parágrafo 1. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de Empresa a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

Parágrafo 2. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 57. De conformidad a la Ley 2191 de 2022 y lo estipulado en el Capítulo XII artículo 88 de este reglamento, la Empresa implementó la Política de Desconexión Laboral la cual se encuentra publicada en todos los canales de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., tanto virtuales como físicos, mediante estos los empleados podrán conocer la Política adoptada por la Empresa en cumplimiento de la Ley, la cual aplica también para esta modalidad de trabajo.

**CAPITULO IX
PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 58. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraces en todo caso.
- h. 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 para el logro de los objetivos de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- k. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- l. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

- m. Cumplir con las recomendaciones y/o restricciones ocupaciones laboral y extralaboralmente.
- n. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.
- o. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Parágrafo 1. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dadas (C.S.T. Art. 126).

CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 59. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en Empresa es el siguiente:

- Gerencia
- Asesor Jurídico
- Recursos Humanos
- Contador.

Parágrafo. De los cargos mencionados en el organigrama, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa, los siguientes:

- Gerencia
- Asesor Jurídico
- Recursos Humanos

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 60. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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 (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.) La expresión mujeres fue declarada INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-038-21 de 24 de febrero de 2021.

ARTÍCULO 61. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica las expedidas por el Ministerio de Trabajo y autoridades competentes.

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

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

CAPITULO XII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 62. Son obligaciones especiales de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S.:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto la dependencia mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Establecer por escrito una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de conformidad a lo establecido en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.
7. Escoger y capacitar a los representantes de los comités de seguridad y salud en el trabajo.
8. Asignar y comunicar las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
9. Rendición de cuentas al interior de Empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo SGSST.
10. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el cumplimiento del SGSST.
11. Cumplir con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
12. Hacer efectiva la Participación de los Trabajadores y sus representantes ante los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
13. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST.
14. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el SGSST. Promover la participación de todos los miembros de Empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
15. Integrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en Empresa
16. Elaborar una matriz legal con las normas vigentes relacionadas con la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

17. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en Empresa. (Artículo 230 C.S.T.).
18. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
19. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
20. Conceder al trabajador las licencias y permisos necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo V artículo 39 de este Reglamento, conforme al Numeral 6 del artículo 57 del C.S.T. (Modificado por el art. 15 de la ley 2466 de 2025).
21. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
22. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, que ordena la ley.
23. Estructurar una política de acompañamiento a trabajadores en situación o condición de discapacidad.
24. Generar unas funciones de discapacidad para los trabajadores reincorporados al trabajo, para que sean reubicados laboralmente las cuales deben ser socializados a los trabajadores con el compromiso de cumplimiento por parte de los trabajadores en tal situación.
25. Reubicar a los trabajadores discapacitados teniendo en cuenta los perfiles de discapacidad, puesto de trabajo y empleado.
26. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de que la lactancia supere los seis (6) meses del menor, la trabajadora deberá remitir un certificado por parte del médico pediatra cada dos (2) meses donde confirme que él bebe sigue lactando.
27. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
28. Conceder la licencia de diez (10) días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

29. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. (Art. 15 Ley 2466 de 2025).

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. (Art. 15 Ley 2466 de 2025).

30. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad. (Art. 15 Ley 2466 de 2025).

31. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. (Art. 15 Ley 2466 de 2025).

32. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar. (Art. 15 Ley 2466 de 2025).

33. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

con lo previsto en la Ley [1610](#) de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen. (Art. 15 Ley 2466 de 2025).

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

Parágrafo. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo (literal h) artículo 57 del C.S.T. Modificado por el artículo 15 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 63. Son obligaciones especiales del trabajador:

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

2. Realizar únicamente las tareas para las cuales está capacitado y entrenado, si desconoce cómo realizar la tarea de manera segura, solicitar al jefe inmediato o supervisor, instrucciones adicionales.

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

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

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

6. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen conducentes a evitar daños y perjuicios.

7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.

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

9. Reportar todo accidente de trabajo, por leve que sea, informando inmediatamente al Coordinador SST, a quien haga sus veces y a su jefe inmediato.

10. Informar toda condición insegura que observe en su lugar de trabajo a su jefe inmediato, a un miembro del comité paritario o al encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

11. Utilizar adecuadamente el equipo de protección personal suministrado por la Empresa.
12. Procurar el cuidado integral de su salud.
13. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
14. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de trabajo.
15. Registrar en las oficinas de la Empresa la dirección de su domicilio y dar aviso oportuno a cualquier cambio que ocurra.
16. Recibir y tratar con la mayor cortesía, atención e interés a toda persona que encuentre en las instalaciones de la Empresa.
17. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
18. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad normal de trabajo.
19. Cumplir estrictamente la jornada máxima legal de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
20. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.
21. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución normal de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete, por parte del Empleador, lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.
22. Marcar por sí mismo la tarjeta de control que se establezca, tanto a las horas de entrada y de salida de la Empresa, como en los turnos de alimentación. Fuera de los horarios regulares, deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la Empresa, firmada por el jefe del área respectiva y por la persona de recursos humanos.
23. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
24. Reportar e informar inmediatamente al jefe directo cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Empresa.
25. Cumplir los procedimientos internos y las políticas de control y seguridad de la información.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

26. Administrar de manera responsable las cuentas y claves de acceso asignadas para el uso de los diferentes servicios y aplicativos en desarrollo de sus actividades laborales.
27. Notificar inmediatamente **al empleador** de cualquier uso no autorizado de sus cuentas y/o usuarios creados en las plataformas de la Empresa o cualquier intrusión de seguridad conocida.
28. Utilizar los servicios tecnológicos suministrados por la Empresa, únicamente con fines institucionales.
29. Velar por la integridad, confidencialidad, disponibilidad y confiabilidad de la información de la organización, en cualquier formato, especialmente si dicha información está protegida por reserva legal, o ha sido clasificada como confidencial.
30. Conocer que todos los datos que se crean y manipulan en los sistemas, aplicaciones y cualquier medio de procesamiento electrónico, durante el desarrollo normal de las actividades laborales, es de propiedad exclusiva de la Empresa.
31. Responsabilizarse del manejo de las contraseñas que le son asignadas, las cuales son de manejo exclusivo e intransferible por cada usuario.
32. Garantizar que las comunicaciones institucionales sean únicamente a través de las cuentas de correo electrónicas corporativas asignadas, siendo el usuario el responsable del contenido de los mensajes enviados.
33. Facilitar y garantizar el proceso de backup de la información de acuerdo con cronogramas y requerimientos del equipo
34. Reportar e informar en forma amplia y de inmediato a la secretaria general o superiores inmediatos, sobre cualquier acto indecente, inmoral, o de mal fe de que tenga conocimiento y que afecte a la Empresa, al personal o a terceros.
35. Comunicar de forma inmediata a los superiores, ya sea el jefe inmediato, el jefe de área o al que la Empresa designe, cualquier accidente sufrido durante el trabajo.
36. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que de los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho.
37. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la Empresa que conozcan por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
38. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

39. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de la Empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta, y evitando hacer o propiciar cualquier competencia entre ellas.
40. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.
41. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con intención, en bienes de su propiedad o en los de un tercero que deba resarcir la Empresa, o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
42. Someterse a los requisitos y registros indicados por la Empresa en la forma y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
43. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
44. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
45. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
46. Participar de manera activa en los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
47. Pagar oportunamente en las oficinas del empleador, los préstamos que éste le haya concedido por solicitud del trabajador.
48. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades cuando la Empresa le confiere el manejo de vehículos.
49. Aceptar su traslado a otro cargo u otra ciudad dentro de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en el cargo para el cual fue contratado.
50. Registrar en el área de Recursos Humanos la dirección exacta de su domicilio, así como avisar inmediatamente de cualquier cambio en este aspecto.
51. Usar y utilizar en forma inmediata el carné y los elementos, uniformes, dotaciones e implementos que le suministre la Empresa.
52. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

53. Atender a todas las instrucciones médicas y precauciones que le indiquen en el establecimiento, sección o departamento respectivo, o el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de carteles, circulares, cartas, avisos, etc.
54. Presentar dentro de los tres días siguientes al inicio de una incapacidad, el soporte escrito del médico de la EPS respectiva, donde acredite la duración de esta.
55. Conforme al orden jerárquico establecido por la Empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, etc.
56. Cumplir con el programa de acompañamiento a trabajadores en condición de discapacidad.
57. Cumplir con las funciones de discapacidad socializadas por el empleador.
58. Cumplir con la reubicación laboral de acuerdo con los lineamientos legales.
59. Comunicar de forma veraz las situaciones para las cuales el trabajador solicita a la Empresa los permisos respectivos.
60. Los trabajadores con condición médica especial al igual que aquellos que sean reintegrados por decisión judicial, deberán someterse a las disposiciones que el área de medicina laboral de la Empresa considere pertinente a fin de lograr un seguimiento efectivo a su proceso de rehabilitación. Igualmente se encuentra obligados a hacer entrega al área de medicina laboral de copia de todos los soportes médicos que el sean entregados por el médico o entidad tratante a los cuales se les dará el tratamiento de documentación confidencial y a la aplicación de las pruebas de competencia y conocimientos que les realice el área de Gestión del Talento Humano.
61. Cumplir el protocolo de vestuario y de imagen de acuerdo con el cargo para el cual ha sido contratado.
62. Todo el personal debe cumplir con las normas, estándares, procedimientos, guías, manuales, instructivos y los análisis de trabajo seguro de higiene y seguridad que le sean indicadas para su trabajo, así como velar por su seguridad y la de sus compañeros.
63. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, reglamentos, procesos, procedimientos, instrucciones y normas administrativas que expida o haya expedido la Empresa y/ la Entidad cliente, tales como: Software, Copias Seguridad de la Información, Correo Electrónico Corporativo, activos fijos, entre otros.
64. Acogerse de manera estricta a lo establecido en la Política de Protección de Datos personales, y dar cabal cumplimiento a lo establecido en la Ley 1581 de 2012.
65. Acogerse de manera estricta a lo establecido en la Política Corporativa – Manual de Procedimientos y Políticas TIC.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

66. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.

ARTÍCULO 64. Se prohíbe a la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S.:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c. En los procesos de ejecutivos de alimentos, donde el juzgado determine la retención salarial de los salarios, prestaciones, liquidaciones y demás emolumentos
 - d. El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - e. En cuanto a las cesantías la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

9. Cerrar intempestivamente la Entidad, 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.

10. Adicionado por el art. 17, Ley 2466 de 2025. <El nuevo texto es el siguiente> Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación debido a la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Adicionado por el art. 17, Ley 2466 de 2025. <El nuevo texto es el siguiente> Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Adicionado por el art. 17, Ley 2466 de 2025. <El nuevo texto es el siguiente> Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Adicionado por el art. 17, Ley 2466 de 2025. <El nuevo texto es el siguiente> Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Adicionado por el art. 17, Ley 2466 de 2025. <El nuevo texto es el siguiente> Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Adicionado por el art. 17, Ley 2466 de 2025. <El nuevo texto es el siguiente> Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

16. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las micro y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

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

ARTÍCULO 65. Sé prohíbe a los trabajadores y constituyen faltas graves:

1. Sustraer de la Empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
2. Presentarse a la Empresa en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad de trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Dañar los útiles o equipos de trabajo o desperdiciar los elementos que se le suministren.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificaciones u oficinas de trabajo.
11. Hacer negocios o proponer la realización de ellos, valiéndose de la influencia que su posición le permita tener sobre otros trabajadores de la Empresa.
12. Efectuar préstamos en dinero a interés a los empleados de la Empresa.
13. Usar los teléfonos de la Empresa para conversaciones particulares, recibir visita para negocios ajenos a las tareas encomendadas, salvo en casos de urgencia.
14. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo en los sitios expresamente autorizados por escrito
15. Cocinar, calentar, elaborar o preparar dentro de la Empresa cualquier clase de alimento, salvo en los aparatos, sitios y horarios expresamente autorizados por escrito por esta.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

16. Ausentarse del sitio de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato.
17. Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
18. Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones o tertulias, durante el tiempo de trabajo.
19. Fijar avisos o papeles de cualquier clase, en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por la Empresa, o escribir en los baños, carteleras, muros internos o externos de la misma.
20. Tomar alimentos y bebidas en los sitios no autorizados por la Empresa para ello.
21. Los trabajadores no podrán exceder los horarios dispuestos por la Empresa según los turnos establecidos, destinados a descanso o consumo de alimentos.
22. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa en horas hábiles de trabajo.
23. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la Empresa, salvo el desgaste normal de los mismos.
24. Dejar de marcar la propia tarjeta de control, marcarla defectuosa, enmendarla o timbrar la de otro trabajador o sustituir a éste en cualquier forma, o retirar las tarjetas propias o ajenas del sitio que les ha señalado la Empresa.
25. Mantener con personas extrañas a la Empresa intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho indebido de la misma.
26. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
27. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza la Empresa para el desarrollo del objeto social.
28. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
29. Imponer o hacer imponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio el de otro u otros trabajadores, el de las máquinas o equipos, no salgan con la claridad, calidad y en el tiempo fijado por la Empresa.
30. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

31. Confiar a otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la Empresa.
32. Pasar del puesto o lugar de su trabajo a otro puesto o lugar de trabajo por razones diferentes a las necesidades del trabajo, sin orden o permiso del jefe respectivo, y aun contando con tal permiso, gastar más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia.
33. Salir de la Empresa durante las horas de trabajo sin permiso expreso y escrito del superior respectivo.
34. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
35. Hacer o recibir durante el trabajo o dentro de la Empresa, trabajos diferentes a los asignados por esta o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
36. Realizar reuniones en locales o predios de la Empresa, sin previo permiso escrito de la misma, aun cuando sea en horas distintas al horario de trabajo.
37. Dormirse en horas de trabajo o en los sitios de la Empresa.
38. Mantener, consumir o expender, dentro o fuera de la Empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante. misma, aun cuando sea en horas de descanso.
39. Ejecutar o realizar juegos dentro de la Empresa, sea o no en horas o días de trabajo.
40. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
41. Hacer parte de cualquier maniobra tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas.
42. Presentar o proponer, para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.
43. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes a los ejecutados por la Empresa dentro o fuera de ella.
44. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma, documentos de la Empresa sin autorización expresa por escrito de esta.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

45. Distribuir o fijar dentro de la Empresa periódicos, hojas, volantes, circulares o documentos semejantes, no ordenados ni autorizados por escrito por parte de la Empresa. Dentro o fuera de las horas hábiles. Igualmente se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra la Empresa o colaboradores de esta, por parte del trabajador dentro o fuera de ella.
46. Transportar en los vehículos de la Empresa sin licencia, o con licencia u otros documentos u objetos ajenos a ella.
47. Dejar que los vehículos de la Empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
48. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita de la Empresa.
49. Introducir paquetes, bolsas u objetos similares a las instalaciones o lugares de la Empresa, sin la autorización del empleador, permitir que los paquetes u objetos similares sean revisados por el personal designado para ello.
50. Sacar o intentar sacar de la Empresa, paquetes, bolsas u objetos semejantes sin la autorización del empleador, teniendo que permitir siempre que sean examinados y observados por las personas señaladas para tal efecto.
51. Usar la materia prima en labores que no sean propias desperdiciando y permitiendo que se destinen a fines diferentes a su objeto.
52. Hacer llamadas de larga distancia o a teléfonos celulares o móviles, sin previa autorización del empleador.
53. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la Empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de esta.
54. En ninguna circunstancia, los colaboradores de la Empresa pueden utilizar los recursos informáticos asignados para realizar actividades prohibidas por las normas internas, o legislación nacional e internacional.
55. Intervenir los equipos de propiedad de la Empresa sin la aprobación y soporte del personal **autorizado**.
56. Retirar información de base magnética (casetes, diskettes, etc.) sin la debida autorización escrita por parte de la Empresa.
57. Violar los derechos de cualquier persona o institución protegidos por derechos de autor, patentes o cualquier otra forma de propiedad intelectual haciendo uso de equipos y/o cualquier otra herramienta de propiedad de la Empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

58. La distribución o instalación de software sin la licencia de uso adquirida por la Empresa.
59. Difundir información identificada como confidencial a través de medios que involucren el uso de la Tecnología de la información.
60. Introducir softwares maliciosos en la red o en los servidores de la Empresa (virus, malware, envío masivo de correo electrónico, etc.)
61. Utilizar la infraestructura de tecnología de información de la Empresa para conseguir o transmitir material sin ánimo de lucro o con el fin de realizar algún tipo de acoso, difamación, calumnia o cualquier otra actividad hostil.
62. Ver o descargar desde sitios de Internet gráficos, imágenes o cualquier otro material que pueda ser percibido como obsceno, abusivo, o que contenga humor inapropiado, lenguaje amenazante, acosante u objetable, dirigido a un individuo o a un grupo.
63. Descargar cualquier tipo de software comercial, shareware o freeware en los equipos de trabajo, sin la autorización del área encargada.
64. Hacer ofrecimientos fraudulentos de productos o servicios cuyo origen sean los recursos o servicios propios de la Empresa.
65. Revelar las contraseñas personales asignadas o permitir su uso a terceros para actividades ajenas a la misión de la Empresa.
66. Burlar mecanismos de seguridad, autenticación, autorización o de auditoría de cualquier servicio de red, aplicación, servidor o cuenta de usuario.
67. Realizar actividades que contravengan la seguridad de los sistemas o que generen interrupciones de la red o de los servicios.
68. Ingresar sin la debida autorización a los centros de cómputo y lugares en los cuales se encuentren funcionando los servidores de la Empresa.
69. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc., de propiedad de la Empresa y sin autorización de esta.
70. Obtener, compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, enviar, comprar, interceptar, divulgar, modificar o emplear códigos personales, datos personales contenidos en ficheros, archivos, bases de datos o medios semejantes a través de equipos, redes y demás herramientas informáticas y de comunicaciones suministradas por la Empresa.
71. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo u ocultar el hecho.
72. Contravenir los estándares de servicio al cliente que la Empresa ha establecido en forma general o particular.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

73. Utilizar radios transistores, grabadoras, etc., en horas y sitios de trabajo y sin autorización de la Empresa.
74. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa o tomar parte en tales actos.
75. Entrar o salir por sitios diferentes a los fijados por la Empresa.
76. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
77. Al personal femenino al servicio de la Empresa, le están prohibidos los arreglos, pintura y manicure en horas y sitios de trabajo.
78. Los trabajadores no podrán negarse a permitir su requisita por parte del personal de vigilancia.
79. Atentar contra la dignidad de los compañeros (as) de trabajo o a la de uno de sus subalternos (as).
80. Presentarse a laborar habiendo ingerido licor.
81. La apertura, apropiación, pérdida, extravío, uso indebido o apoderamiento por parte del trabajador, de cualquier artículo o elemento que no sea de su propiedad, sin que exista autorización de la Empresa.
82. No comunicar a la Empresa en forma inmediata, cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios a la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones de la Empresa o de los beneficiarios, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona.
83. La inasistencia injustificada a las diligencias de descargos para las cuales haya sido citado. En igual forma, el negarse a firmar la correspondiente citación.
84. Dejar los teléfonos descolgados de manera que se afecte la prestación del servicio.
85. Omitir contestar los teléfonos, o, haciéndolo, realizar actos que perjudiquen la correcta prestación del servicio, tales como gritar o irrespetar al interlocutor, colgar la llamada, etc.
86. Ejecutar actos que generen detrimento patrimonial para el Empleador o Cliente.
87. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las Leyes o Reglamentos Generales o Normas Administrativas que expida o haya expedido la Empresa.

Parágrafo 1: Responsabilidad personal de mandos medios. La persona de mandos medios representa a la Empresa ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la Empresa y del personal a su cargo, aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la ley y por la Empresa, en consecuencia,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

están obligados a cumplir, además de las obligaciones establecidas en el presente artículo, las siguientes:

1. Guardar especial lealtad y fidelidad para con la Empresa.
2. Organizar, planear, coordinar, dirigir y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de la Empresa.
3. Mantener la disciplina dentro de su grupo, por el buen uso de su autoridad de mando. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
4. Prestar plena colaboración a la Empresa.
5. Informar y consultar a sus superiores jerárquicos inmediatos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
6. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
7. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de la Empresa. Así como no utilizar atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores.
8. Respetar a todos los trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía, sin discriminarlos por razones de edad, sexo, religión, política o condiciones económicas.
9. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus funciones y obligaciones.

Parágrafo 1. Se prohíbe expresamente el uso sin autorización de la firma digital del Representante Legal de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S. La contravención por parte del TRABAJADOR de esta disposición constituye una falta grave y da derecho al EMPLEADOR para terminar el contrato laboral por justa causa, sin perjuicio de iniciar las acciones legales por los perjuicios que sean ocasionados debido a mencionada contravención.

CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 66. DERECHO A SANCIONAR. Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden, o de las obligaciones y prohibiciones legales, reglamentarias y contractuales del trabajador, que no sean motivo justo para dar por terminado el Contrato de Trabajo, podrá ser sancionado por la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., en la forma que determina este Reglamento a través de las personas facultadas para ello en el Artículo 59.

ARTÍCULO 67. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias que la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., puede imponer a sus trabajadores son de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

cuatro tipos: Llamado de Atención Verbal y/o Acta de compromiso, Recordatorio de Funciones, Llamado de Atención Escrito y Suspensión.

Para el efecto se adoptan las siguientes definiciones:

1. **Llamado de Atención Verbal y/o Acta de Compromiso:** Advertencia privada que se hace al empleado que cometiere por primera vez una falta leve, previniendo para que en lo sucesivo no se repita. Este llamado de atención se documenta a través de un acta de compromiso que suscriben el jefe inmediato y el trabajador, luego de recibir la correspondiente retroalimentación. El compromiso no se registra en la hoja de vida del trabajador, pero puede ser tomado como antecedente en caso de reincidencia.

2. **Recordatorio de Funciones:** Amonestación escrita y leve que se le realiza al trabajador recordando funciones y/o obligaciones derivadas de la relación contractual, la misma se registra en la hoja de vida del trabajador.

3. **Llamado de Atención Escrita:** Se aplica en los casos en que un empleado a pesar de las indicaciones, correcciones y llamadas de atención verbales, actas de compromiso, recordatorio de funciones, no cumple con las instrucciones, compromisos de mejora o viola alguna norma en forma que revista cierta seriedad.

Su imposición queda registrada en la hoja de vida del trabajador.

4. **Suspensión:** Suspensión de un empleado de su cargo sin pago de sueldo y prestaciones sociales, por cuanto éste, a pesar de haber recibido llamadas de atención escritas, por faltas que revisten cierta importancia, infringe la misma norma o comete falta de mayor gravedad.

Su imposición queda registrada en la hoja de vida del trabajador.

Parágrafo. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en el Contrato de Trabajo (Artículo 114 C.S.T.), y además se tendrá en cuenta las Normas Administrativas y circulares normativas que expida o haya expedido la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., para una mejor orientación acerca del carácter formativo y constructivo de las medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 68. Se establecen y sin limitarse a estas las siguientes clases de **faltas leves** y sus sanciones disciplinarias, así:

a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., por la primera vez llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito; por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

b. La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa valedera, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por la segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.

c. La falta al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., implica por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica la suspensión al trabajo hasta por ocho (8) días por la primera vez y hasta por dos (2) meses, si ya ha sido sancionado.

ARTÍCULO 69. Constituyen faltas graves:

a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

b. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c. La falta total del trabajador a sus labores durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S.

d. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

e. La falta total del trabajador a sus labores durante más de 1 día consecutivo sin excusa suficiente.

f. Toda actuación del trabajador que constituya situaciones de abuso de derecho según lo previsto en la normatividad legal vigente, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, con justa causa sin perjuicio de las acciones legales establecidas.

g. Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos, restricciones y recomendaciones necesarias para su rehabilitación, en al menos el 30% de las situaciones descritas.

h. Que el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.

i. Que se detecte una presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad (falsedad de incapacidades) sin perjuicio de las acciones legales en las que se incurra.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

- j. La realización por parte del trabajador de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud. v. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
- k. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- m. Cuando el trabajador efectúe cobros al Sistema General de Seguridad Social en salud con datos falsos.
- n. Que el trabajador durante su incapacidad desarrolle algún trabajo o emprenda una actividad alterna que le impida su recuperación y de la cual derive o no ingresos.
- ñ. La violación grave a juicio de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en los capítulos X y XIII de este Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.
- o. La violación grave a juicio de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en los capítulos IX y XII de este Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 71. Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias – Garantía del debido proceso.

Finalidad. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., garantiza el debido proceso y derecho de defensa al trabajador, por lo que, para la aplicación de sanciones disciplinarias, dará trámite al procedimiento aquí establecido.

Parágrafo 1. El procedimiento aquí establecido no será de aplicación para las solicitudes de información (requerimientos) verbales o escritos, llamado al cumplimiento y/o carta de invitación, ni tampoco para el llamado de atención verbal, por no ser considerados como una sanción en los términos del C.S.T., razón por la que no resulta necesaria la tramitación del proceso disciplinario a tales efectos. Ello, sin perjuicio de poder ser tenidos en cuenta para la aplicación de sanciones en caso de reiteración de incumplimientos.

Parágrafo 2. Como excepción para los casos de faltas que preliminarmente puedan calificarse como moderadas (requerimientos verbales o escritos, llamado al cumplimiento y/o carta de invitación), se podrá realizar las reconvenciones pertinentes informando en el escrito de las mismas, que el reconvenido (a quien se le llama la atención), podrá dentro de los 3 días hábiles siguientes, luego de haber recibido la amonestación; oponerse a los hechos imputados y acreditar probatoriamente sus razones, evento en el cual, cualquiera de los órganos con competencia disciplinarias, deberán, en un término no superior a 3 días hábiles, resolver si ratificar el llamado de atención o desiste motivandolo en debida forma.

ARTÍCULO 72. Descripción del procedimiento. (Sentencia C-593/14) – Artículo 7 Ley 2466 de 2025. Modifica el Art. 115 del C.S.T).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

Para la determinación de responsabilidades o imposición de sanciones disciplinarias. La Empresa adelantará el procedimiento disciplinario aquí descrito. El trámite dará comienzo cuando el hecho sea conocido por el área en sus características, detalles y autores, o una vez finalizadas las investigaciones, auditorías y/o medidas de conservación y resguardo de pruebas, cuando a juicio de la Empresa ello resulte necesario para su esclarecimiento.

Conocido un hecho que podría ser considerado como una falta según las disposiciones de la normativa vigente, del presente Reglamento y/o el contrato de trabajo y/o normas y/o procedimientos internos de la Empresa, el jefe inmediato y/o el responsable del área realizará una investigación preliminar sobre sus características, detalles y autores de este.

De tales circunstancias se dará conocimiento al área de Talento Humano, la que podrá determinar la realización de investigaciones, auditorías y/o medidas de conservación y resguardo de pruebas, cuando a juicio de la Empresa ello resulte necesario para el esclarecimiento del hecho.

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

La Empresa garantizará al trabajador con discapacidad, contar con medidas y ajustes razonables que brinden la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

La dirección y resolución del proceso estará a cargo del que designe el responsable de Talento Humano o quien haga sus veces. El proceso disciplinario laboral se ajustará a lo normado en el artículo 115 del C.S.T. Modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 y de las siguientes pautas, de modo de respetar el debido proceso:

Inicio del procedimiento disciplinario.

1. Citación:

El proceso disciplinario comenzará cuando el trabajador implicado sea citado por cualquier medio válido utilizado por la Empresa, por intermedio del jefe de Recursos Humanos, o cualquiera de los funcionarios que éste designe o quien haga sus veces. Dicha citación deberá contener la fecha y hora de la diligencia y el objeto de la citación, esto es, la indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito. Además, se le informará al empleado que, podrá asistir a la diligencia de descargos acompañado por uno (1) o dos (2) miembros de la organización sindical que sean de la Empresa, si la hubiera o dos (2) trabajadores de esta, para que actúen como testigos, estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Acompañada de la citación, la Empresa aportará cada una de las pruebas que fundamenten los hechos, conductas u omisiones del proceso que, son sustento de los mencionados cargos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

Lo anterior, para que el empleado presente sus descargos en la diligencia respectiva, controverta las pruebas presentadas y aporte las que este pretenda hacer valer en la investigación.

La citación deberá ser entregada personalmente al empleado, en las instalaciones de la Empresa en primer lugar, a través de su correo electrónico o a la dirección que haya sido notificada por el empleado como su último domicilio o residencia. La notificación de la citación surtirá efectos, aunque el empleado ya no resida en ese domicilio, o se niegue a recibir, o la dirección del domicilio resulte errada, o por cualquier otra causa que le impida recibir la citación, dado que es deber del empleado mantener actualizada ante la Empresa, la dirección de su último domicilio.

Parágrafo 1. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días hábiles. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador. (Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025).

2. Diligencia de descargos al empleado disciplinado.

En la fecha y hora que se fije para la diligencia de descargos, la Empresa practicará la diligencia de descargos, en la cual se le hará saber verbalmente al empleado y, de manera clara y precisa, los cargos que se le formulan, para lo cual la persona asignada por la Empresa describirá al empleado, las conductas o faltas disciplinarias que posiblemente cometió el empleado.

En dicha diligencia, la Empresa mediante la persona asignada para dicho fin, podrá formular preguntas al empleado en relación con los hechos investigados.

3. Etapa probatoria.

En la diligencia de descargos, el empleado podrá:

- (i). Presentar sus descargos o alegaciones sobre los cargos formulados.
- (ii). Controvertir las pruebas presentadas en su contra por la Empresa,
- (iii). Solicitar la práctica de pruebas que resulten lícitas, pertinentes, conducentes y manifiestamente útiles, debiendo indicarse en tal acto cuál es el objeto, hecho o hechos que se pretende acreditar con la práctica de cada una de ellas y,
- (iv). Allegar las pruebas que estime convenientes para sustentar sus descargos.

Las pruebas adicionales que no puedan completarse en el mismo acto del descargo deberán completarse antes de la adopción de la decisión.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

Sobre la solicitud de pruebas, debe tenerse en cuenta que:

3.1. Las pruebas solicitadas por el trabajador podrán ser objeto de admisión o rechazo, por la persona delegada interviniente, mediante decisión motivada.

3.2. En ningún caso se admitirá la solicitud de pruebas cuando éstas no cumplan con los requisitos aquí indicados o resulten una medida dilatoria del proceso disciplinario. Se negarán las pruebas solicitadas y presentadas, cuando resulten inconducentes, impertinentes o superfluas o cuando ya se encuentre el hecho probado dentro de la investigación.

Contra la decisión que niegue las pruebas no cabe recurso alguno.

3.3. El derecho a pedir pruebas radica exclusivamente en cabeza del trabajador inculpado y de la persona que adelanta la instrucción del procedimiento, quien podrá decretarlas de oficio o a petición del empleado disciplinado.

4. Acta de reunión de descargos.

De la diligencia de descargos se elaborará un acta en la cual se dejará constancia tanto de las faltas como de los descargos, preguntas realizadas por la persona asignada por la Empresa para la diligencia y respuestas del trabajador, de las pruebas aportadas al procedimiento y en general todo lo que ocurra en dicha diligencia.

En caso de que el trabajador implicado y/o los testigos asistentes se nieguen a firmar el acta de descargos, la persona encargada que dirige la investigación dejará la respectiva constancia, la cual se suscribirá por testigos. La negativa a firmar no le restará validez al acta.

Se podrán dar también descargos en forma virtual o sincrónica, mediante las herramientas de las TIC, que permitan establecer una comunicación mínima por voz o hasta por video y que las mismas puedan ser grabadas y donde se pueda garantizar la identidad de las partes asistentes.

5. Inasistencia o negativa del trabajador

En el evento en que el trabajador implicado no asista o se niegue a comparecer a la diligencia de descargos, se entenderá tal hecho como una renuncia del trabajador implicado al derecho que tiene a ser escuchado en descargos por la Empresa. En tal caso, esta deberá levantar acta en el que queden consignada la inasistencia del empleado, firmada en lo posible de los testigos, si comparecieron. En tal evento, la Empresa podrá imponer válidamente la sanción disciplinaria del caso.

6. Decisión

Con base en los descargos y en las pruebas aportadas al proceso disciplinario, la persona competente decidirá la investigación, de acuerdo con la gravedad de los hechos que se le imputan, en observancia del principio de proporcionalidad que rige el procedimiento sancionatorio disciplinario.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

Cuando la persona que instruyó la investigación disciplinaria no es la misma que impone la medida, podrá sugerir la medida a adoptar y las razones en la que se sustenta, a quien sea el competente para tomar la decisión.

La Empresa deberá comunicar la decisión al empleado personalmente y por escrito en las instalaciones de esta en primer lugar, a través de su correo electrónico o a la dirección que haya sido notificada por el empleado como su último domicilio o residencia. La notificación de la decisión surtirá efectos, aunque el empleado ya no resida en ese domicilio, o se niegue a recibir, o la dirección del domicilio resulte errada, o por cualquier otra causa que le impida recibir la decisión dado que es deber del empleado mantener actualizada ante la Empresa, la dirección de su último domicilio.

Se guardará copia de dicha decisión dentro del legajo personal del trabajador implicado.

7. Recurso

Contra la decisión, el empleado podrá interponer recurso de apelación en contra de la decisión tomada por la Empresa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al momento en que el empleado es comunicado de la decisión.

El recurso debe ser presentado por escrito y debidamente fundado por el empleado, **ante quien profirió la decisión y el empleado** puede presentar pruebas documentales o pedir otras, para lo cual se aplica lo regulado en la Etapa probatoria de este proceso.

El único legitimado para presentar recurso de apelación es el empleado inculpado.

El recurso será resuelto por el Gerente de la empresa o cualquier autoridad con jerarquía superior a quien profirió la decisión, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de presentado.

8. Efectos del recurso

El recurso de apelación que se interponga por el empleado será concedido en el efecto devolutivo, es decir, no suspende los efectos de la decisión tomada por la Empresa en relación con la falta investigada, la cual se podrá materializar o hacerse efectiva sin perjuicio del recurso interpuesto; pero, en caso de resolverse favorablemente al trabajador, se dejará sin efecto la sanción aplicada y sus consecuencias en todos los registros de la Empresa.

En caso de que el recurso de apelación revoque una determinación de despido tomada en primera instancia y, en su reemplazo, se aplique una sanción de suspensión disciplinaria, se computarán los días que el trabajador estuvo ausente como sanción disciplinaria. Si no hay lugar a suspensión disciplinaria, o si la misma es inferior al número de días que el trabajador estuvo por fuera, la Empresa deberá cancelar al trabajador los salarios dejados de percibir, y hará los ajustes en la hoja de vida del trabajador, según corresponda de acuerdo con la decisión adoptada.

9. Suspensión del proceso

El Empleado y la Empresa, en cualquier momento, podrán de común acuerdo suspender el proceso. En dicho caso se dejará constancia por escrito del acuerdo de suspensión arribado y el término de la suspensión, sin que tal plazo pueda ser alegado para sustentar la

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

existencia de falta de contemporaneidad entre la falta y la sanción. El proceso se reanudará de pleno derecho una vez vencido el término de suspensión acordado. La Empresa podrá rechazar el pedido de suspensión formulado por un trabajador a su sola discreción y sin necesidad de fundamentar tal rechazo.

10. Formación del expediente

De todo proceso disciplinario se formará un expediente, cuya copia deberá reposar, por lo menos, en la hoja de vida del empleado.

Parágrafo 1. MEDIOS AUTORIZADOS PARA NOTIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. En virtud del principio de inmediatez el cual consiste en que las actuaciones procesales deben ser comunicadas y hacerse efectivas de forma oportuna y razonable en relación con los hechos que las motivan, la empresa establece que las citaciones, descargos, llamados de atención y/o decisiones que se adopten con ocasión a un proceso disciplinario adelantado en contra cualquier trabajador, en el evento en que estos incurran en comportamientos que infrinjan o transgredan el reglamento interno del trabajo; el empleador puede proceder a notificarle al trabajador al número celular (vía WhatsApp), al correo electrónico y/o a la dirección de residencia, que para su defecto el trabajador deberá indicar y autorizar al momento de firmar el contrato de trabajo o en consentimiento adjunto y a su vez podrá ejercer su medio de defensa y contestar, objetar, apelar o proponer cualquier recurso, al número celular (vía WhatsApp), al correo electrónico y/o a la dirección de notificación del empleador. Considerándose dichos medios de notificación totalmente válidos y eficaz en virtud del principio de inmediatez.

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 73. Los trabajadores deberán presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 59 de este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

ARTÍCULO 74. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos que tengan que ver con cualquiera de las estipulaciones de la Ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral, ante el Comité de Convivencia Laboral, de la Empresa y la Ley 2365 de 2024 sobre Acoso Sexual, deberán tramitarse ante la Alta Gerencia de la Empresa.

ARTÍCULO 75. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existe.

ARTÍCULO 76. En la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

CAPÍTULO XV

**MECANISMOS DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE
SOLUCION**

ARTÍCULO 77. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 78. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos.

- 1.** Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, y demás normas sobre el tema que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- 2.** Realización de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:
 - a.** Divulgar y aplicar los principios y valores de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., para el mantenimiento de un clima laboral adecuado.
 - b.** Aplicar mediciones de ambiente laboral y generar planes para su mejora.
 - c.** Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 3.** Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 79. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva del acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral. (artículo 6 resolución 3461 de 2025).

La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., cuenta con un Comité de Convivencia laboral constituido y conformado de acuerdo con lo estipulado en la normatividad legal vigente.

- 1.** El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. (artículo 3 resolución 3461 de 2025).

2. La Empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral integrado de la siguiente forma:

POR LA EMPRESA: Un (1) representante y su suplente.

POR LOS TRABAJADORES: Un (1) representante y su suplente.

3. Una vez elegidos los miembros del Comité de Convivencia Laboral el período de vigencia de este será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes. (artículo 5 resolución 3461 de 2025).

Una vez elegido y conformado el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, sus miembros se reunirán internamente y elegirán un presidente y un secretario, quienes tendrán las siguientes funciones, de acuerdo a lo establecido en los artículos 7 y 8, de la resolución 3461 de 2025, respectivamente.

Presidente:

1. Convocar a las y los integrantes 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 y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Secretario:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

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 las y los integrantes 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 dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, 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. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones. (artículo 5 resolución 3461 de 2025).

El Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, independientemente, de las asignadas por la norma, realizará las siguientes actividades:

- a.** Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

- b.** Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c.** Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d.** Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- e.** Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- f.** Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
- g.** Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes (artículo 9 resolución 3461 de 2025) y extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, las cuales podrán enviarse al correo: talentohumano@mysingenieriadecaribe.com, una vez recibida la presunta queja, el Comité de Convivencia laboral debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de Empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o Empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité	Mensual.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral 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.	Trimestral/anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada. (Artículo 6 resolución 3461 de 2025. Parágrafo 2).

El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe. realizar de forma mensual. (Artículo 6 resolución 3461 de 2025. Parágrafo 3).

Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas.

Así mismo, el procedimiento preventivo ante una conducta de acoso laboral contempla las siguientes acciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
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 la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran 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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la Empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
6. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o Empresa privada 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.

Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los directivos competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

El Comité de Convivencia Laboral de la empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., establece un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO XVI

ACOSO SEXUAL LABORAL – DEFINICION, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCION Y PROCEDIMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 80. Objetivo. El propósito de las apreciaciones señaladas en este capítulo es establecer un marco de cero tolerancia por medio de la prevención, actuación y sanción frente al acoso sexual en el entorno laboral con todos los actores al interior de la Empresa de conformidad al alcance definido en el presente documento, en cumplimiento de las Circular 026 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo, Ley 2365 de 2024 y de acuerdo a la política de prevención de acoso laboral de la compañía bajo lineamientos de la Ley 1010 de 2006 y demás normativas vigentes y concordantes, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

ARTÍCULO 81. Definición. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se define como 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, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral que afecta la dignidad de una persona en el trabajo y crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto incluye, pero no se limita a:

- Comentarios de naturaleza sexual.
- Difusión de material sexualmente explícito sin consentimiento.
- Chantajes o amenazas con base en la aceptación o rechazo de conductas sexuales.
- Contacto físico inapropiado.
- Insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.

ARTÍCULO 82. En desarrollo del propósito a que se refieren los artículos anteriores, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a.** Realizar talleres de sensibilización periódicos sobre acoso sexual, enfocados en la identificación, prevención y manejo de estas situaciones.
- b.** Difundir material informativo sobre el acoso sexual en el trabajo en todas las áreas de la Empresa.
- c.** Fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los trabajadores, agentes, contratistas, pasantes y practicantes al interior de la Empresa.
- d.** Notificar oportunamente cada uno de los canales de denuncia determinados para la atención de cada una de las quejas presentadas por la persona que sufre de presunto acoso sexual en el trabajo.
- e.** Fomentar y generar capacitaciones al interior de la compañía que permitan evitar violencias o discriminaciones por consideración a la identidad de género u orientación sexual.
- f.** Garantizar criterios incluyentes dentro del proceso de selección y contratación.

ARTÍCULO 83. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual en el trabajo, se establecen los siguientes lineamientos con el cual se pretende desarrollar las características de pro-persona y pro-víctima, igualdad y equidad de género, prevención, confidencialidad y debido proceso e imparcialidad señaladas por la ley para este procedimiento:

- 1.** El Comité de Convivencia Laboral estará a cargo de la prevención de acoso sexual en el trabajo. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE

- 2.** La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja en cualquier momento a través de los canales definidos por la Empresa.

- 3.** La revisión de la queja del presunto acoso sexual en el trabajo deberá ser gestionado por la Alta dirección o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el secretario general, de conformidad a la recepción de la información que se evidencie dentro de la queja.

- 4.** Se deberá garantizar el cumplimiento del protocolo de acoso sexual en el trabajo por parte de cada uno de los miembros de la Empresa.

- 5.** El procedimiento interno estará descrito en la política denominada **“PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL”**

Parágrafo. La presunta víctima de acoso sexual en el contexto laboral podrá realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente, sin que sea un requisito hacer la queja ante la Empresa.

ARTÍCULO 84. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., a través de la dependencia responsable de Gestión del Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, desarrollarán las medidas preventivas y correctivas de acoso sexual en el trabajo, con el fin de prevenir cualquier conducta que sea considerada acoso sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 85. Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la Empresa solicitará a las Administradoras de Riesgos laborales a que estén afiliados los trabajadores de la Institución que lleven a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 86. El trabajador y el empleador se obligan a cumplir a cabalidad cada uno de los criterios establecidos en el presente capítulo junto con las determinaciones planteadas en la *“política de prevención de acoso sexual laboral”* que será de conocimiento pleno de las partes so pena de entender cualquier violación como una falta grave que puede conllevar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTICULO 87. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en la política interna de prevención de acoso sexual no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XVII

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

DESCONEXION LABORAL

ARTÍCULO 88. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S , cuenta con una política de desconexión laboral con el propósito de establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación nacional vigente.

**CAPÍTULO XVIII
PRUEBA DE ALCOHOLEMIA – SUSTANCIAS PSICOACTIVAS
Resolución 1843 de 2025**

ARTÍCULO 89. Ningún trabajador podrá presentarse a laborar mediante el efecto de bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas, enervantes o estupefacientes, pues de hacerlo, se considera una falta grave.

ARTÍCULO 90. Ningún trabajador podrá negarse a practicar la prueba de alcoholemia y sustancias psicoactivas cuando su superior o jefe la solicite. En caso de que el empleado se niegue a practicar dicha prueba se puede considerar causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa.

ARTÍCULO 91. La empresa MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S., podrá hacer uso de dispositivos técnicos, de conformidad con lo estipulado en las normas legales vigentes, para determinar el estado de embriaguez y uso de sustancias psicoactivas de sus empleados, con el fin de permitir y preservar la seguridad industrial y prevenir situaciones de riesgo de las personas, los bienes y el mismo trabajador afectado. En caso de que el dispositivo técnico pueda presentar alguna falla o el empleado así lo considere, se tendrán en cuenta otros elementos indicativos de tal estado, como, entre otros, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser aperecidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.

**CAPÍTULO XIX
CLAUSULAS INEFICACES**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

ARTÍCULO 92. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

**CAPÍTULO XX
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 93. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Empresa.

**CAPÍTULO XXI
PUBLICACION Y VIGENCIA**

ARTÍCULO 94. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la Empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (artículo 120 C.S.T. Modificado por el art. 8, Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 95. La Empresa publicará el Reglamento, de conformidad con lo establecido en el artículo anterior y en la misma fecha informará a los trabajadores del contenido de dicho reglamento, el cual entrará a regir desde el momento de su publicación. Los trabajadores podrán solicitar a la Empresa los ajustes que estimen necesarios, cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 119 CST. Modificado por el artículo 17 de la ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 96. Todos los casos no previstos de manera expresa en este reglamento se regirán por las disposiciones que al respecto dicte la Empresa. Las infracciones a normas legales, éticas y de derecho que incurriera el personal y no contempladas en este documento serán resueltas en cada caso, atendiendo a las circunstancias antecedentes y consecuencias, aplicando los principios que indique la ley, la costumbre y la lógica.

ARTÍCULO 97. Todo trabajador tiene el deber y responsabilidad de leer todas y cada una de las disposiciones del presente reglamento.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS EN INGENIERIA DEL CARIBE**

ARTÍCULO 98. El presente reglamento podrá ser modificado de acuerdo con el procedimiento que establezca la legislación que se encuentre vigente al momento de producirse dicha modificación.

ARTÍCULO 99. El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado e informado este hecho a los trabajadores. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 92 de este Reglamento.

ULTIMA ACTUALIZACION: 27 DE ENERO DE 2026
DIRECCIÓN: CARRERA 38 # 80 – 63
BARRANQUILLA-ATLANTICO

Firma.



FABIAN LOBO BARRERA
C.C. 72.290.607
GERENTE
MYS INGENIERIA DEL CARIBE S.A.S.