

POR LA CUAL SE REALIZA LA ACTUALIZACIÓN AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
JMS INGENIERIA SAS
NIT: 900.527.061-7

El Representante Legal de JMS INGENIERIA SAS, en uso de sus facultades legales, en virtud de lo reportado por la Cámara de Comercio de Bogotá

CONSIDERANDO

Que mediante acto de fecha 03 de mayo de 2024, la sociedad JMS Ingeniería S.A.S, en cumplimiento de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y en especial la Ley 1429 de 2010, implementó, promulgó y dejó en firme el correspondiente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Que mediante el Decreto 1072 de 2015, emitido por el Ministerio del Trabajo, reglamentaron condiciones de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, las cuales se hace necesario implementar en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO de la sociedad JMS INGENIERIA SAS.

Que mediante la Ley 2101 de 2021 se estableció la reducción gradual de la jornada laboral semanal máxima legal, la cual alcanza cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del quince (15) de julio de 2026; que la Ley 2466 de 2025 modificó la definición del trabajo diurno y nocturno y estableció el descanso remunerado por el uso de la bicicleta como medio de transporte; que la Ley 2114 de 2021 reglamentó de manera más amplia las licencias de maternidad y paternidad y la licencia parental flexible; que la Ley 2365 de 2024 estableció lineamientos para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el contexto laboral; que la Ley 2191 de 2022 consagró el derecho a la desconexión laboral; y que las Leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021 y 2121 de 2021 regulan las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, se hace necesario complementar y actualizar el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO de la sociedad JMS INGENIERIA SAS para incorporar dichas disposiciones.

En mérito de lo expuesto, se procede a actualizar el Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad JMS INGENIERIA SAS, con vigencia a partir del quince (15) de julio de 2026, el cual quedará de la siguiente manera:

CAPÍTULO I
OBJETO

ARTICULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por JMS INGENIERIA SAS, que para todos los efectos se entenderá como “JMS INGENIERIA SAS”, con domicilio en la Carrera 47ª # 95- 56, de la ciudad de Bogotá D.C. y sus disposiciones quedan sometidas tanto JMS INGENIERIA SAS como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador, que regirá en todas sus dependencias, seccionales, en todo el territorio de la República de Colombia.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa JMS INGENIERIA SAS debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad y/ documento de identidad según sea el caso.
- b) Tarjeta Militar para el caso de trabajadores hombres
- c) Autorización escrita del delegado del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificado de los empleos desempeñados donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Acreditación de títulos profesionales aducidos en la hoja de vida y en el perfil requerido para el cargo
- f) Certificación de EPS y Fondo de Pensiones al que se encuentre afiliado no superior a 30 días.
- g) Certificación bancaria de la cuenta que tenga a su nombre y en la que se depositarán los pagos de nómina.
- h) Documentos de identificación de los beneficiarios.
- i) Diligenciamiento del formato único de hoja de vida.

PARAGRAFO 1. JMS INGENIERIA SAS podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para la vinculación del 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 la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), y el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22).

PARÁGRAFO 2. Exámenes Médicos de Ingreso - (Resolución 2346 de 2007), que tiene como objetivo determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo. El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3º. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a JMS INGENIERIA SAS, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte y oficio para cuyo desempeño ha sido contratando por tiempo determinado y le pague el salario convenido (Ley 188 de 1959 Art. 1).

ARTICULO 4º. Pueden celebrar contrato de aprendizaje, las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones que manifiesta el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959 Art. 2.).

ARTICULO 5º. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a. Nombre de la empresa.
- b. Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- c. Obligaciones del empleador y aprendiz y derechos de este y aquel (Art. 6 y 7, Ley 188 de 1959).
- d. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato (Art. 7, decreto 2375 de 1974).
- e. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
- f. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
- g. Firmas de las partes o de sus representantes.

ARTICULO 6º. En lo relacionado con la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, JMS INGENIERIA SAS, se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrán ser superior al CINCO (5%) POR CIENTO, del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución N° 0438 de 1969, expedida por el entonces Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 7º. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Esta remuneración deberá aumentar proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva de aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en inciso anterior se señala como referencia (Art. 7, Decreto 2375 de 1974).

ARTÍCULO 8º. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte y oficio y solo podrá pactarse por el termino previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de la Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTICULO 9º. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

- a. Los primeros tres meses se presumirán como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
- b. El periodo de prueba al que se refiere el presente artículo se ha de regir por lo manifestado dentro del Código Sustantivo del Trabajo.
- c. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, JMS INGENIERIA SAS deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
- d. En cuanto no contradiga las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 10º. JMS INGENIERIA SAS, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de JMS INGENIERIA SAS, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76, C.S.T.).

ARTICULO 11º. 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 (Art. 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 12º. 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 (Art. 7, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 13º. 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 de JMS INGENIERIA SAS, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (Art. 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14º. 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 JMS INGENIERIA SAS. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S.T.)

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15º. La jornada ordinaria de trabajo es aquella acordada por las partes, o en su defecto la máxima legal. La empresa en caso de contingencias ajustará la jornada ordinaria laboral en todas o algunas de sus áreas, de acuerdo con la necesidad del proceso o conforme a con las exposiciones legales vigentes. Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

Jornada diurna Personal administrativo / obra

- Lunes a jueves: 07:30 a.m. a 05:00 p.m. con una (1) hora de almuerzo
- Viernes: 07:30 a.m. a 04:30 p.m. con una (1) hora de almuerzo

Jornada nocturna Personal de obra

- Lunes a jueves: 07:30 a.m. a 05:00 p.m.
- Viernes: 07:30 a.m. a 04:30 p.m.

PARAGRAFO 1. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

JMS INGENIERÍA SAS 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. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) 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 6:00 a.m. a 7:00 p.m.

PARÁGRAFO 2. La jornada máxima legal semanal se rige por lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 y sus normas reglamentarias, que estableció una reducción gradual de dicha jornada. A partir del quince (15) de julio de 2026, fecha de entrada en vigencia de la presente actualización del Reglamento, la jornada máxima legal semanal es de cuarenta y dos (42) horas, cifra que sustituye para todos los efectos cualquier referencia a las cuarenta y seis (46) o cuarenta y ocho (48) horas semanales contenida en los artículos anteriores de este capítulo.

ARTICULO 15º BIS. Son trabajadores de dirección, confianza y manejo quienes desempeñen cargos que exijan la ejecución de sus labores en horarios no específicos o que, por su ubicación jerárquica, impliquen responsabilidad o representación de JMS INGENIERIA SAS, tales como gerentes, directores, jefes y coordinadores. Estos trabajadores quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal, conforme al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16º. Trabajo ordinario y nocturno. Art. 25 Ley 789/02 que modificó el Art. 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO 1. De conformidad con el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, vigente a partir del 25 de diciembre de 2025, el trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). Esta definición sustituye, para todos los efectos, el horario diurno y nocturno señalado inicialmente en este artículo.

ARTICULO 17º. 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 (Art. 159 C.S.T.).

ARTICULO 18º. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Art. 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

El límite máximo de horas de trabajo previsto en el Art. 161 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden de JMS INGENIERIA SAS y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. JMS INGENIERIA SAS debe anotar en un registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo (Decreto 995 de 1968, Art.3. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.2.1.3)

PARAGRAFO 1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario.

1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, JMS INGENIERIA SAS podrá, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.
2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, JMS INGENIERIA SAS, debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en JMS INGENIERIA SAS, les solicitará

concepto acerca de los motivos expuestos por JMS INGENIERIA SAS y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, JMS INGENIERIA SAS, debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.
4. Cuando JMS INGENIERIA SAS, violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa será sancionada de conformidad con las normas legales. (Decreto 995 de 1968, Art.1. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario)

PARAGRAFO 2. Registro del trabajo suplementario. En las autorizaciones que se concedan se exigirá a JMS INGENIERIA SAS a llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por JMS INGENIERIA SAS al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumpliera con este requisito se le revocará la autorización. (Decreto 995 de 1968, Art.2. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.2.1.2. Registro del trabajo suplementario)

PARAGRAFO 3. Actividades ininterrumpidas. Cuando JMS INGENIERIA SAS, considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, será atendida sin ninguna interrupción y debe, por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del Art. 166 del Código Sustantivo del Trabajo. (Decreto 995 de 1968, Art.4. Decreto 1072 de 2015, Art 2.2.1.2.1.4. Actividades ininterrumpidas)

ARTICULO 19º. 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 Art. 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.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO. JMS INGENIERIA SAS podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 20º. JMS INGENIERIA SAS, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de manera previa de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento Interno o en el C.S.T.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. Descanso en sábado. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3. De conformidad con la Ley 2101 de 2021, la jornada semanal de cuarenta y siete (47) hora señalada en el párrafo anterior corresponde a una etapa de transición ya superada de la reducción gradual de la jornada laboral. A partir del quince (15) de julio de 2026, la jornada semanal de referencia para efectos de este artículo es de cuarenta y dos (42) horas semanales.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21º. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, salvo para el personal contratado específicamente para cubrir los turnos y horarios de fines de semana.

- A. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- B. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- C. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Art. 26 Ley 789/02 Modificó Art.179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Art. 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Art. 26, Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con JMS INGENIERIA SAS, su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 4. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, JMS INGENIERIA SAS, 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 (Art. 185 C.S.T.).

ARTICULO 22°. El descanso en los domingos y los demás expresados en el Art. 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Art. 20 de la Ley 50 de 1990 (Art. 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 23°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, JMS INGENIERIA SAS suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 25°. Indicación fecha para tomar las vacaciones La época de las vacaciones debe ser señalada por JMS INGENIERIA SAS 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. Se dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187, C.S.T. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.2.2.1.).

JMS INGENIERIA SAS, llevará un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas. (Decreto 995 de 1968, Art.6. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.2.2.1.).

ARTICULO 26°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art.188, C.S.T.).

ARTICULO 27°. De conformidad con el Art. 189 del Código Sustantivo del Trabajo JMS INGENIERIA SAS y el trabajador, podrán acordar por escrito, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 28°. 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, de confianza o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente Art. (Art. 190, C.S.T. Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.1.2.2.2.)

ARTICULO 29°. 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.

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art. 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 31°. JMS INGENIERIA SAS concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio. Los casos del ejercicio al voto y ejercer como jurado de votación se concederán descansos compensatorios remunerados de media y una jornada respectivamente.

Para los casos de calamidad doméstica, el trabajador deberá dar aviso dentro de los tres (3) días siguientes a su ocurrencia o a la primera oportunidad cuando las circunstancias de esta impidan hacerlo dentro del plazo.

Igualmente concederá permisos para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a JMS INGENIERIA SAS y a sus representantes, y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- A. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

- B. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a criterio de JMS INGENIERIA SAS.
- C. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
 - a. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de JMS INGENIERIA SAS (numeral 6, Art. 57, CST).
- D. De conformidad con el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo la Empresa 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 (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- E. Para asistencia a citas médicas: el trabajador deberá solicitar el permiso a su jefe inmediato con una antelación mínima de dos (2) días hábiles, salvo citas prioritarias o urgencias médicas. JMS INGENIERIA SAS únicamente reconocerá como soporte válido las incapacidades o constancias expedidas por la EPS o IPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.
- F. Para el cumplimiento de obligaciones escolares como acudiente: JMS INGENIERIA SAS concederá el permiso correspondiente cuando la asistencia del trabajador sea exigida por la institución educativa, siempre que se informe con una antelación mínima de dos (2) días hábiles y se presente el soporte respectivo, así como la constancia de asistencia una vez cumplida la citación.
- G. Para la asistencia a actividades académicas de actualización: JMS INGENIERIA SAS podrá conceder permisos para asistir a cursos, seminarios o diplomados, siempre que se informen con una antelación mínima de diez (10) días hábiles. La duración de estos permisos será acordada entre las partes.
- H. Para atender citaciones judiciales, administrativas o legales: JMS INGENIERIA SAS concederá el permiso correspondiente cuando el trabajador presente el documento que acredite la citación, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles, y aporte posteriormente la certificación de asistencia a la diligencia.

ARTICULO 31° BIS. LICENCIA DE MATERNIDAD. La licencia de maternidad será de dieciocho (18) semanas remuneradas, conforme a la Ley 2114 de 2021, e iniciará una (1) semana antes de la fecha probable del parto. Si por prescripción médica la trabajadora requiere una semana adicional previa al parto, podrá disfrutar de dos (2) semanas previas y dieciséis (16) semanas posteriores al mismo; si no puede tomar la semana previa, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas con posterioridad al parto. La trabajadora deberá presentar certificado médico que indique el estado de embarazo, la fecha probable del parto y la fecha desde la cual debe iniciar la licencia. Todas las garantías aquí previstas se extienden a la madre adoptante y al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre. JMS INGENIERIA SAS concederá a la trabajadora los descansos remunerados para lactancia establecidos en la ley durante los primeros seis (6) meses de edad del menor, y con posterioridad hasta los dos (2) años, mientras se mantenga la lactancia materna. El despido de la trabajadora durante los períodos de descanso remunerado o licencias motivadas por embarazo o parto no producirá efecto alguno, salvo autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 31° TER. LICENCIA DE PATERNIDAD Y LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE. JMS INGENIERIA SAS concederá la licencia remunerada de paternidad en la duración establecida en la Ley 2114 de 2021 y sus normas reglamentarias, conforme al cronograma de incremento progresivo allí previsto. El único soporte válido para su otorgamiento es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a JMS INGENIERIA SAS y a la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor. Los padres y madres trabajadores podrán acceder a la licencia parental flexible de tiempo parcial, en los términos y condiciones establecidos en la Ley 2114 de 2021.

ARTICULO 31° QUATER. LICENCIA PARA EL CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDAD O CONDICIÓN TERMINAL. JMS INGENIERIA SAS otorgará, una vez al año y por un período de diez (10) días hábiles, una licencia remunerada a uno de los padres trabajadores, o a quien detente la custodia del menor, para el cuidado de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, de manera continua o discontinua según se acuerde. El trabajador deberá solicitar la licencia ante su jefe inmediato, con copia al área administrativa, aportando certificación médica que acredite el diagnóstico y la necesidad de acompañamiento, la cual deberá renovarse en cada solicitud.

ARTICULO 31° QUINQUES. DESCANSO REMUNERADO POR USO DE BICICLETA. El trabajador que certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte para su desplazamiento al y desde el sitio de trabajo podrá acordar con JMS INGENIERIA SAS un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, conforme a la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 31° SEXIES. PERMISOS Y LICENCIAS NO REMUNERADAS. El trabajador podrá solicitar licencias no remuneradas. JMS INGENIERIA SAS se reserva la facultad de concederlas, siempre que, a su juicio, no afecten el normal desarrollo de las actividades. Los permisos no obligatorios que superen las cuatro (4) horas laborales se descontarán del salario o se compensarán con tiempo igual de trabajo efectivo, a opción de JMS INGENIERIA SAS.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 32°. Formas y libertad de estipulación

- 1. JMS INGENIERIA SAS y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- 2. No obstante, lo dispuesto en los Art. 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- 3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a JMS INGENIERIA SAS 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 esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Art. 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 33°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Art. 133, C.S.T.).

ARTICULO 34°. 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 (Art. 138, numeral primero, C.S.T.)

PERÍODOS DE PAGO: MENSUALMENTE

ARTICULO 35°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, C.S.T.).
3. El pago del salario podrá hacerse por medio de una Entidad Bancaria o Institución Financiera que JMS INGENIERIA SAS elija. JMS INGENIERIA SAS realizara el pago de los salarios mediante consignación o transferencia bancaria a la cuenta que para tales efectos indiquen el trabajador.
4. Salvo pacto en contrario el pago de los salarios se realizará de manera mensual.

CAPÍTULO VIII

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

ARTICULO 36°. Es obligación de JMS INGENIERIA SAS velar por la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de JMS INGENIERIA SAS, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a JMS INGENIERIA SAS, 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 sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 39°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena JMS INGENIERIA SAS en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 40°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene JMS INGENIERIA SAS para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1. 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 Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo de JMS INGENIERIA SAS, que le hayan comunicado por escrito, facultan a JMS INGENIERIA SAS para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 41°. 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, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 42°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a JMS INGENIERIA SAS, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 43°. JMS INGENIERIA SAS y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por JMS INGENIERIA SAS a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 44°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto JMS INGENIERIA SAS como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 45°. JMS INGENIERIA SAS acoge y aplica las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el cuidado mutuo en cumplimiento de las medidas de bioseguridad.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 46º. 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.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Asistir y participar en todas las jornadas de capacitación programadas por la empresa.
- k) Informar al jefe inmediato y a la coordinación de recurso humano el traslado de lugar de trabajo dentro de la jornada laboral.
- l) Abstenerse de hacer o difundir comentarios mal intencionados con el objetivo de dañar a las demás personas o a la organización.
- m) Mantener el orden y aseo en las instalaciones y alrededores de la compañía o en los lugares donde se desarrolla su objeto social. Reciclar los elementos de desecho que se generen en el desempeño de su labor.
- n) Permitir al empleador realizar la supervisión sobre el uso de las herramientas e implementos suministrados al trabajador para que este puede desarrollar sus funciones.
- o) Dar cumplimiento a los políticas y procedimientos establecidos por JMS INGENIERIA SAS.
- p) Con el objeto de velar por la protección de los valores inherentes a JMS INGENIERIA SAS, como lo son el principio de subordinación, la estructura jerárquica, el respeto, el orden, la disciplina, las relaciones comerciales, la objetividad, la transparencia, la armónica convivencia y el adecuado clima organizacional, los trabajadores de JMS INGENIERIA SAS que entablen relaciones afectivas tienen la obligación de notificarlo inmediatamente a la coordinación de Recursos Humanos de Empresa de JMS INGENIERIA SAS.

En consecuencia, en relación con cualquier forma de relación afectiva, emocional o familiar que afecte las relaciones laborales y la productividad de JMS INGENIERIA SAS y/o de cualquiera de sus miembros, o genere conflicto de intereses, JMS INGENIERIA SAS tendrá toda la posibilidad frente a sus trabajadores, de regularlas, tomando las medidas que considere necesarias para velar por la preservación de los valores enunciados al inicio del presente literal, como la reubicación del personal en otra área entre otras medidas que se reserva el derecho a tomar.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 47º. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en JMS INGENIERIA SAS, es el establecido por JMS INGENIERIA SAS:

- Junta de Socios
- Gerente General
- Gerentes de Área
- Directores de Departamento
- Coordinadores

ARTICULO 48º. Los trabajadores realizarán personalmente la labor, en los términos estipulados, observando el reglamento y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

PARÁGRAFO 1. La delegación de tareas determinadas contractualmente o mediante el respectivo profesigramas, no exime de responsabilidad al delegante, y a él se le aplicarán las sanciones correspondientes cuando se materialice una de las faltas contempladas en este reglamento.

PARÁGRAFO 2. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: el gerente y el gerente Administrativo.

CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 49º. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
6. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, 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 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

PARÁGRAFO 2. 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).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA JMS INGENIERIA SAS Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 50º. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta a su E.P.S. respectiva para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento, el Código de Ética y Conducta de la Empresa y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en JMS INGENIERIA SAS (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 51º. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, útiles, maquinaria y vehículos que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Abstenerse de realizar durante la jornada laboral actividades diferentes de aquellas inherentes a su cargo o de las que le hayan sido encomendadas por el empleador.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Art. 58, C.S.T.).
10. Realizar oportuna y debidamente las operaciones de índole tributario, fiscal o parafiscal y responder por el trámite y diligenciamiento de los documentos correspondientes cuando a ello hubiere lugar, sin perjuicio de la responsabilidad penal y patrimonial que le fuere atribuible al trabajador.
11. Observar rigurosamente las normas contractuales, reglamentarias y legales dispuestas por JMS INGENIERIA SAS, en memorandos, circulares, reglamentaciones especiales o aquellas que personalmente se le indique al trabajador.
12. Usar los uniformes (dotaciones) entregados por JMS INGENIERIA SAS, de conformidad con las instrucciones impartidas de modo general o particularmente a cada trabajador.
13. Rendir oportunamente los informes solicitados, de acuerdo con las instrucciones impartidas por JMS INGENIERIA SAS
14. Cumplir estrictamente con lo establecido en las circulares, comunicaciones, informaciones y con toda clase de políticas y procedimientos emitidos JMS INGENIERIA SAS, con el objeto de prevenir posiblemente perjuicios que menoscaben los intereses económicos y el buen nombre de la misma.
15. Cada trabajador está advertido que la política de JMS INGENIERIA SAS prohíbe aceptar información de fuentes externas de JMS INGENIERIA SAS que sea confidencial y de secretos comerciales y/o técnicos. Se debe tener sumo cuidado en no recibir información confidencial o secretos comerciales y/o técnicos, y en caso de pregunta o duda, debe comunicarse con la Área Jurídica inmediatamente.
16. Cada trabajador está advertido que la política de JMS INGENIERIA SAS prohíbe revelar, hacer uso de información recibida y suministrada por esta empresa, que sea confidencial y de secretos comerciales, profesionales y/o técnicos que sea suministrados por ésta para el desarrollo del objeto social de la empresa.
17. Las partes acuerdan que cualquier información intercambiada, facilitada o creada entre ellas en el transcurso de la vinculación con JMS INGENIERIA SAS, será mantenida en estricta confidencialidad.

18. El trabajador si es receptor correspondiente, sólo podrá revelar información confidencial a quienes la necesiten y estén autorizados previamente por la parte de cuya información confidencial se trata. Se considera también información confidencial:

a) Aquella que como conjunto o por la configuración o estructuración exacta de sus componentes, no sea generalmente conocida entre los expertos en los campos correspondientes.

b) La que no sea de fácil acceso.

c) Aquella información que no esté sujeta a medidas de protección razonables, de acuerdo con las circunstancias del caso, a fin de mantener su carácter confidencial.

19. Se espera que el trabajador no revele a JMS INGENIERIA SAS información confidencial o secretos comerciales y profesionales y técnicos obtenidos en un empleo anterior.

20. EL TRABAJADOR no podrá divulgar, copiar, transmitir o procesar bajo ningún medio físico o telemático, productos y actividades que en los que haya participado, con destino diferente a los expresamente indicados por JMS INGENIERIA SAS

21. La información, bien sea escrita, oral, por medios electrónicos o por cualquier otro medio que reciba el trabajador o a la cual tenga acceso en razón a las labores que desempeña para JMS INGENIERIA SAS es propiedad exclusiva de JMS INGENIERIA SAS y por lo tanto tiene carácter confidencial, siendo así considerada como "Información Reservada y de manejo exclusivo". Hace parte de ésta entre otros, pero sin limitarse a ello: Los documentos, contratos, modelos, comunicaciones, telecomunicaciones, teleconferencias y demás información que por cualquier medio hubiere conocido el trabajador en el ejercicio de sus funciones. Cualquier análisis, recopilación, estudio, informe y cualquier otro documento que JMS INGENIERIA SAS prepare con base en la Información Confidencial.

22. El trabajador se obliga a no copiar, reproducir, distribuir o transmitir por ningún medio en todo o en una parte, sin el previo y escrito consentimiento de JMS INGENIERIA SAS dicha Información Confidencial, salvo para lo que resulte necesario en el ejercicio de sus labores para JMS INGENIERIA SAS. El trabajador reconoce por medio de este acuerdo que no goza de ningún derecho o licencia en relación con el uso de la Información Confidencial.

23. Utilizar durante la jornada laboral la dotación y elementos de seguridad suministrados.

24. Asistir cumplidamente a la jornada laboral y capacitaciones convocadas por la empresa.

25. El trabajador reconoce que no puede hacer uso de la Información Confidencial sino para el desarrollo de sus labores para JMS INGENIERIA SAS. Si el trabajador recibe un requerimiento judicial o una orden de autoridad administrativa competente con el fin de revelar, total o parcialmente Información Confidencial, el trabajador está obligado a notificar inmediatamente a JMS INGENIERIA SAS sobre los términos y circunstancias relativas a tal requerimiento con el fin de que JMS INGENIERIA SAS pueda interponer los recursos del caso o para que JMS INGENIERIA SAS renuncie a la exigibilidad de confidencialidad que surge de este acuerdo. En caso de que fuere obligatorio revelar la información, el trabajador hará sus mejores esfuerzos para garantizar la confidencialidad de la información revelada, según las instrucciones del empleador.

26. A la terminación del contrato de trabajo entre JMS INGENIERIA SAS y el trabajador, por cualquier causa, el trabajador deberá devolver a JMS INGENIERIA SAS, todos los documentos que hacen parte de la Información Confidencial y cualquier otro documento relacionado con el ejercicio de sus funciones.

27. El trabajador se obliga a no retener copias, extractos o cualquier otro tipo de reproducción, total o parcial, de la Información Confidencial o que se relacione con ella. Las obligaciones establecidas en este acuerdo de confidencialidad permanecerán vigentes incluso después de la terminación del contrato de trabajo.

ARTICULO 52º. Se prohíbe a JMS INGENIERIA SAS:

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 estos, para cada caso y 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 del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, 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.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, 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 motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

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

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

ARTICULO 53º. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las sedes o centros de trabajo o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de JMS INGENIERIA SAS.

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

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

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

5. Abandonar su lugar de trabajo, o labor contratada sin justa causa y sin avisar a su superior

6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
10. Simular accidentes o enfermedades con incapacidades temporales.
11. Golpear, atacar o agredir verbal o físicamente a sus compañeros de trabajo o a terceros durante la jornada laboral o actividades programadas por la empresa.
12. Sabotear el trabajo de los compañeros de trabajo o realizar acciones que afecten las labores de los demás trabajadores de la empresa.
13. Adulterar, intercambiar o falsificar los registros de los documentos o soportes presentados ante la empresa.
14. Generar mal ambiente laboral.
15. Mantener relaciones de tipo sentimental y/o afectivo con otros trabajadores de la empresa.

POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Para JMS INGENIERIA SAS es de vital importancia el adecuado tratamiento de los datos personales de cada uno de sus colaboradores, información que ellos mismos nos han suministrado con diversos fines. Desde todos los procesos velamos por la confidencialidad de la información de nuestros públicos almacenando y dando buen uso de la misma, en función de las actividades para las cuales esta información ha sido entregada. De acuerdo con lo anterior y como responsables de la información de nuestros públicos damos cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales.

**CAPÍTULO XIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES**

ARTICULO 54º. JMS INGENIERIA SAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114, C.S.T).

ARTICULO 55º. Se establecen las siguientes clases de faltas, y sus sanciones, así:

FALTAS LEVES

FALTA	VECES	SANCION
El retardo en la hora de entrada al trabajo cuando cause perjuicio de consideración a la empresa	2	Llamado de atención verbal
	3	Llamado de atención escrito
	4	Llamado de atención escrito con suspensión de 1 día
	5	Llamado de atención escrito con sanción de uno hasta ocho días, más la multa respectiva (máximo la quinta parte del salario diario devengado)
La falta en el trabajo en la mitad de la jornada establecida sin excusa suficiente y debidamente acreditada, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa	1	Suspensión en el trabajo hasta por 3 días
	2	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días mas la respectiva multa (máximo la quinta parte del salario diario devengado)
La falta total en un día de trabajo sin excusa suficiente y debidamente acreditada, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa	1	Suspensión en el trabajo hasta por 3 días
	2	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días mas la respectiva multa (máximo la quinta parte del salario diario devengado)
La violación por parte del trabajador del reglamento de trabajo y/o profesiograma, cuando cause perjuicio a la compañía	1	Llamado de atención por escrito
	2	Suspensión en el trabajo hasta por 3 días
El incumplimiento o la inejecución de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo y/o profesiograma, cuando cause perjuicio a la compañía	1	Llamado de atención escrito
	2	Suspensión en el trabajo hasta por 2 días
Violación por parte del trabajador de las normas y Reglamento de higiene y seguridad industrial. EPPS/Dotaciones, entre otros.	1	Suspensión en el trabajo hasta por 3 días
	2	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días mas la respectiva multa (máximo la quinta parte del salario diario devengado)
Tratar de forma irrespetuosa o despectiva a sus superiores o compañeros de trabajo, terceros o clientes de JMS INGENIERIA SAS	1	Suspensión en el trabajo hasta por 3 días
Inasistencia sin excusa suficiente y debidamente acreditada, a las actividades programadas por la empresa	1	Llamado de atención por escrito
No respetar el conducto regular y jerárquico establecido por la empresa, siempre que no cause perjuicio a la compañía	1	Llamado de atención escrito
	2	Suspensión en el trabajo hasta por 3 días
Usar los materiales, equipos y/o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.	1	Llamado de atención escrito
	2	Llamado de atención por escrito con suspensión del trabajo hasta por 2 días.
Utilizar el celular durante las horas laborales, descuidando el desarrollo de sus funciones y las labores encomendadas	1	Llamada de atención verbal
	2	Llamado de atención por escrito
Mantener relaciones de tipo sentimental con trabajadores de la empresa en cualquier nivel jerárquico.	2	Llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida y en caso de persistir la conducta, con despido del trabajador.

FALTAS GRAVES

FALTA	VECES	SANCION
Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y el Reglamento Interno de trabajo, cuando causen daño, detrimento o perjuicio a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o terceros	1	Despido
El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente	6	Despido
El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa	1	Despido
La falta en el trabajo en la mitad de la jornada establecida sin excusa suficiente y debidamente acreditada, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa	1	Despido
La falta en el trabajo en la mitad de la jornada establecida sin excusa suficiente y debidamente acreditada	3	Despido
Manifestar juicios malintencionados o difundir “chismes”, que busquen dañar a las demás personas	1	Despido
Recibir o exigir directa o indirectamente dádivas, en dinero o en especie, u otros favores, presentes o futuros, por hacer retardar u omitir, parcial o totalmente, actos propios o ajenos a sus funciones.	1	Despido
Recibir o exigir directa o indirectamente dádivas en dinero o en especie, u otros favores presentes o futuros por interceder o influir en el ánimo o funciones de otros trabajadores, para que realicen, retarden u omitan actos propios de sus funciones	1	Despido
Sabotear, borrar, alterar y/o entorpecer el trabajo de los compañeros o realizar acciones que puedan afectar a los trabajadores de JMS INGENIERIA SAS	1	Despido
Divulgar o entregar a terceros información privada de la empresa o de sus clientes, proveedores o terceros.	1	Despido
Adulterar, falsificar o intercambiar información de la empresa para beneficio propio o de sus compañeros.	1	Despido
Estropear de manera intencional las máquinas, equipos o herramientas entregadas bajo su custodia	1	Despido
Usurar o llevarse de la empresa elementos de oficina, herramientas, equipos de trabajo, máquinas o cualquier otro elemento de propiedad de JMS INGENIERIA SAS	1	Despido
Simular supuestas incapacidades temporales, accidentes, incidentes o enfermedades	1	Despido
No cuidar o utilizar indebidamente los vehículos destinados para el cumplimiento de sus funciones y por esa razón se causen daños a los mismos, a la empresa, compañeros o terceros.	1	Despido
El que incurra en acoso laboral debidamente acreditado	1	Despido
No respetar el conducto regular y jerárquico establecido por la empresa	3	Despido
El incumplimiento o la inejecución de las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo y/o profesiograma.	3	Despido
Falsificar, engañar o adulterar documentos con el fin de obtener beneficio propio o para terceros	1	Despido
Usar los materiales, equipos o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos a los del trabajo contratado.	3	Despido
Agresión física contra compañeros de trabajo o superiores	1	Despido
Ingerir en horas laborales bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas o psicotrópicas	1	Despido
Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes	1	Despido
La acumulación de tres llamados de atención o imposición de sanciones por causas de faltas leves		Despido

PARÁGRAFO 1. Como control de los llamados de atención verbales se llevará una bitácora donde se consigna la fecha del llamado, la falta cometida y la firma del trabajador amonestado.

PARAGRAFO 2. La imposición de multas no será impedimento para iniciar las diversas acciones penales que puedan suscitarse con la conducta asumida o con las quejas ante los consejos profesionales de acuerdo a la conducta ejecutada.

PARAGRAFO 3. El trabajador que sea sancionado será excluido de los beneficios que ofrecidos por la empresa a través del área de Recursos Humanos

ARTICULO 56. Multas aplicables. En virtud de lo preceptuado por el Art. 113 del Código sustantivo del trabajo, La Empresa se encuentra facultada para cobrar a los empleados multas por faltar al trabajo o por retrasarse sin excusa suficiente o convincente.

Estas multas deben cumplir las siguientes condiciones:

- a. La multa no puede ser superior a la quinta parte de un salario diario. La multa puede ser inferior pero nunca superior a lo permitido por la ley.
- b. Los valores recaudados por concepto de multas sólo pueden ser utilizados o destinados para la compra de regalos para otorgar premios a los empleados de la misma empresa, por lo que la empresa no podrá disponer libremente de esos dineros.
- c. El valor de la multa puede ser descontado del sueldo del trabajador.
- d. Adicional a las multas que le imponga al empleado, la empresa está facultada para descontar del sueldo el valor correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
- e. La imposición de multas no impide que JMS INGENIERIA SAS prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 57°. Imposición de multas al trabajador. Para aplicar una sanción JMS INGENIERIA SAS asegurará el debido proceso en los términos de este reglamento y en las demás normas que sean aplicables.

1. **Iniciación:** Cualquier miembro de JMS INGENIERIA SAS deberá reportar al superior jerárquico del trabajador presuntamente infractor y a la coordinación de Recursos Humanos, toda actuación contraria al contrato de trabajo, el presente reglamento o a las disposiciones generales de la ley.

El reporte debe hacerse por escrito, indicando, cargo, hora y fecha de los acontecimientos, junto con las pruebas que se consideren de soporte para el estudio del caso. Esta información deberá ser remitida a la coordinación de Recursos Humanos el mismo día de los acontecimientos. Puede ser enviada por mail.

2. **Estudio del caso:** Una vez recibida la comunicación, el departamento de Recursos Humanos citará al trabajador para ser escuchado directamente en descargos a más tardar el día siguiente del reporte.
 - a. Si el trabajador no se presenta en el día y hora fijados, se entenderá que no tiene ningún descargo que hacer y por lo tanto se asumirá que la información reportada es cierta. No obstante, el trabajador cuenta con dos (2) días para justificar de forma idónea su ausencia. En caso de sustentar debidamente la situación la empresa lo escuchará en descargos y tomará la debida decisión.
 - b. En caso que el trabajador asista a la citación se escuchará y se elevará al acta correspondiente junto con todas las constancias a las que haya lugar.
El trabajador podrá hacerse acompañar de dos testigos, si estos no comparecen se dejará constancia en el acta. En el caso que el trabajador o los testigos se negaran a firmar el acta, se dejará constancia escrita en el documento que suscribirán dos personas designadas.

Se procurará tener todas las pruebas necesarias para esclarecer los hechos y proceder a emitir la sanción a la que hubiere lugar de conformidad con el presente reglamento o la normatividad legal aplicable.

3. **Decisión:** La decisión que tome el departamento de Recursos Humanos se dará a conocer al trabajador el día siguiente a la recepción de descargos. Este plazo podrá ser modificado dependiendo de la necesidad de practicar o evaluar nuevas pruebas o la gravedad de la falta.

Si el trabajador se negare a firmar la resolución, quien efectúa la notificación podrá hacerla firmar de dos (2) testigos, dejando constancia escrita de la negativa del trabajador de recibir o firmar la comunicación donde consta la decisión tomada. De esta forma se entenderá surtida para todos los efectos legales y reglamentarios, la notificación de la decisión tomada por JMS INGENIERIA SAS.

PARAGRAFO: Cuando las faltas de los trabajadores estén contenidas en el código penal y potencialmente puedan constituir delito, la víctima deberá allegar el denuncia o la respectiva constancia de la autoridad competente.

CAPÍTULO XIV

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 58°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, JMS INGENIERIA SAS deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, o por dos (2) compañeros si el trabajador lo desea.

Una vez oídos en descargos, JMS INGENIERIA SAS. Procederá a imponer la sanción respectiva según la gravedad de la falta cometida.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de JMS INGENIERIA SAS de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115, C.S.T.).

ARTICULO 59°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Art. 115, C.S.T.).

PARAGRAFO 1. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del Art. 7o. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. (Decreto 1373 de 1966, Art. 2. Decreto 1072 de 2015 ARTÍCULO 2.2.1.1.3.)

CAPITULO XV

PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 60°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Coordinador de Recursos Humanos, quien los oír y resolverá en justicia y equidad

ARTICULO 61°. 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 en caso de que existiere

PARAGRAFO. En la empresa JMS INGENIERIA SAS no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVI

POLITICA CONTRA ACOSO LABORAL

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 62º. Los mecanismos de prevención de acoso laboral previstos por la empresa consisten en la implementación de actividades encaminadas para crear consciencia de la importancia del buen ambiente laboral que debe mantenerse teniendo en cuenta la convivencia y condiciones justas y dignas que redundan en las relaciones sociales positivas y el respaldo de la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 63º. Para el desarrollo de la implementación contemplada en el artículo anterior, la empresa ha establecido:

1. Informar a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o reglamenten. Para alcanzar este propósito la empresa se apoyará en campañas de divulgación, charlas informativas y capacitaciones sobre esta ley en particular sobre las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo para evaluar periódicamente del ambiente laboral, con el fin de promover e impulsar el buen trato y la armonía en la empresa.
3. Implementación de actividades participativas en la empresa con el objetivo de:
 - a. Promover el manejo de valores y hábitos que engrandezcan el ambiente laboral
 - b. Proponer cambios constructivos que mejoren las relaciones laborales y que faciliten la implementación de los valores buscados
 - c. Evaluar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos que afecten la dignidad de los colaboradores, indicando las recomendaciones correspondientes.
4. Cualquier otra actividad que la empresa diseñe en cualquier momento para alcanzar el objetivo previsto en el presente artículo.

ARTICULO 64º. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un comité de convivencia conformado por dos (2) representantes del empleador, los cuales serán designados directamente por la empresa y dos (2) representantes de los trabajadores, elegidos por votación secreta que represente la expresión libre de todos los trabajadores y mediante escrutinio público, de acuerdo con el procedimiento establecido por la empresa. En ambos casos los representantes de la empresa y de los trabajadores contarán con sus respectivos suplentes

Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El comité no podrá ser conformado por trabajadores a los que se les haya formulado una queja por acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis meses anteriores a su conformación.

ARTICULO 65º. Periodo del comité de convivencia laboral. El período de los miembros del comité será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de elección o designación.

ARTICULO 66º. Funciones del comité de convivencia laboral. El comité de convivencia laboral tendrá exclusivamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En 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, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTICULO 67º. Funciones del presidente y secretario(a) del comité de convivencia laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

PRESIDENTE

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

SECRETARIO

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

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTICULO 68º. Reuniones: El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes

ARTICULO 69º. Recursos para el funcionamiento del comité: La empresa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTICULO 70º. Procedimiento interno para la solución del conflicto: Para la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité de convivencia laboral en la sesión respectiva las evaluará, escuchando si ha ello hubiere lugar, a las personas involucradas, a fin de construir con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
2. Si como resultado de la actuación del comité de convivencia laboral, este considerare prudente tomar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes en la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento y en la ley.
3. 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 y demás normas reglamentarias.

CAPÍTULO XVI BIS

LINEAMIENTOS SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTICULO 70º BIS. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual o la posición laboral, social o económica, cometido una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, conforme a la Ley 2365 de 2024.

ARTICULO 70º TER. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral las interacciones que tengan los trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes y demás personas vinculadas a JMS INGENIERIA SAS, ya sea en el lugar de trabajo, en los desplazamientos, eventos o actividades relacionadas con el trabajo, en las comunicaciones asociadas a la labor encomendada, o en cualquier otro escenario donde se desarrollen las obligaciones laborales, incluyendo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

ARTICULO 70º QUATER. JMS INGENIERIA SAS tendrá las siguientes obligaciones en materia de acoso sexual: investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral; contar con protocolos de prevención y rutas de atención, que harán parte integral del presente Reglamento; garantizar los derechos de las víctimas y adoptar medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable; informar a la víctima de su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación; y remitir de manera inmediata la queja a la autoridad competente, a petición de la víctima y respetando su derecho a la intimidad.

ARTICULO 70º QUINQUES. Las víctimas o terceros que conozcan hechos de acoso sexual tendrán derecho a un trato libre de estereotipos, a recibir atención emocional y psicológica a través de la ARL, a solicitar traslado de área de trabajo o el acceso a teletrabajo cuando exista riesgo para la víctima, a evitar la interacción con la persona investigada, a dar por terminado el contrato sin sanción por preaviso, y a la confidencialidad y no confrontación.

ARTICULO 70º SEXIES. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual podrá presentar una queja ante JMS INGENIERIA SAS por cualquier medio físico, verbal o electrónico, señalando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos. JMS INGENIERIA SAS tramitará la queja y adoptará las medidas necesarias para el restablecimiento de los derechos de la víctima, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.

CAPITULO XVII

CALZADO Y OVEROLES PARA TRABAJADORES

ARTICULO 71º. Calzado y vestido de labor. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada. El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente donde ejercen sus funciones. (Decreto 982 de 1984, art.1. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.4.1.)

ARTICULO 72º. Favorabilidad respecto a la dotación de calzado y vestido. Cuando la convención o pacto colectivo u arbitral, contrato sindical, contratado individual o prestación igual o similar a la señalada en el artículo 10 de la Ley 11 de 1984, se aplicará integralmente la más favorable al trabajador, de acuerdo a lo señalado en el Art. 21 del Código Sustantivo del Trabajo. (Decreto 982 de 1984, Art.2. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.4.2.)

ARTICULO 73º. Prohibición de exigencia simultánea. De ninguna manera podrán exigirse independientemente las obligaciones contenidas en el artículo anterior y las contempladas en el Art. 7 de la Ley 11 de 1984. (Decreto 982 de 1984, Art.3. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.4.3.)

ARTICULO 74º. Eximente para proporcionar elementos por no uso de los mismos. Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda eximido de proporcionarle los correspondientes al periodo siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos. El empleador dará aviso por escrito sobre tal hecho al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del lugar y de su defecto a la primera autoridad política, para los efectos que hubiere lugar; con relación a los referidos suministros. (Decreto 982 de 1984, Art.4. Decreto 1072 de 2015, Art 2.2.1.4.4.)

CAPITULO XVIII

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTICULO 75°. Objeto y ámbito de aplicación. Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia. (Decreto 884 de 2012, Art.1. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.5.1.) DECRETO NÚMERO 1227 DE 2022

ARTICULO 76°. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización 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 en un sitio específico de trabajo. El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley. (Decreto 884 de 2012, Art.2. Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.1.5.2.)

ARTICULO 77°. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen en el Art. 6° de la Ley 1221 de 2008, Decreto 1227 de 2022, Art. 2.2.1.5.3)

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. (Decreto 884 de 2012, Art.3)

ARTICULO 78°. Igualdad de trato. JMS INGENIERIA SAS debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública. (Decreto 884 de 2012, Art.4,5,7,8,10) Decreto 1072 de 2015) y lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos.

ARTICULO 78° BIS. Además del teletrabajo, JMS INGENIERIA SAS podrá disponer las modalidades de trabajo en casa y trabajo remoto, conforme a las siguientes definiciones: (i) Trabajo en casa (Ley 2088 de 2021): habilitación temporal y excepcional al trabajador para desempeñar sus funciones desde su domicilio o lugar de residencia distinto al establecimiento de JMS INGENIERIA SAS, sin que ello implique variación de las condiciones del contrato y sin requerir acuerdo previo por escrito. (ii) Trabajo remoto (Ley 2121 de 2021): forma de prestación del servicio en la que el trabajador no tiene obligación de asistir al establecimiento de JMS INGENIERIA SAS y puede desempeñar sus funciones en cualquier lugar distinto al domicilio del empleador, con o sin apoyo de tecnología.

ARTICULO 78° TER. En la modalidad de teletrabajo, JMS INGENIERIA SAS suministrará los equipos, herramientas y tecnologías requeridas para el desarrollo de la labor y asumirá los costos de instalación, mantenimiento y operación, salvo acuerdo escrito en contrario. En las modalidades de trabajo en casa y trabajo remoto, las condiciones de suministro de equipos y herramientas se establecerán en el acuerdo individual respectivo.

ARTICULO 78° QUATER. Los trabajadores vinculados bajo cualquiera de las modalidades de trabajo a distancia continuarán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y a la ARL, conforme al nivel de riesgo de la actividad ejecutada. Estas modalidades son reversibles, sin que ello implique desmejora de las condiciones del contrato de trabajo.

ARTICULO 78° QUINQUES. JMS INGENIERIA SAS garantizará el derecho a la desconexión laboral de todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de prestación del servicio, con excepción de los trabajadores de dirección, confianza y manejo, conforme a la Ley 2191 de 2022. En consecuencia, JMS INGENIERIA SAS se abstendrá de exigir respuestas o actividades laborales fuera de la jornada de trabajo, salvo situaciones excepcionales de urgencia o fuerza mayor. El trabajador podrá presentar queja cuando considere vulnerado este derecho.

CAPÍTULO XVIII BIS

PROPIEDAD Y USO DE LA INFORMACIÓN Y LOS ACTIVOS TECNOLÓGICOS

ARTICULO 78° SEXIES. La información que repose en los computadores, celulares, tabletas o cualquier otro medio tecnológico suministrado por JMS INGENIERIA SAS es de propiedad de la empresa y deberá tratarse con confidencialidad. El trabajador que opere equipos o sistemas de propiedad de JMS INGENIERIA SAS deberá utilizarlos únicamente para el ejercicio de las funciones asignadas.

ARTICULO 78° SEPTIES. JMS INGENIERIA SAS podrá acceder a la información que repose en los dispositivos de su propiedad cuando existan razones de seguridad empresarial, investigación disciplinaria o protección de sus activos. Dicho acceso se realizará previo aviso al trabajador, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, y conforme al protocolo de inspección de dispositivos que JMS INGENIERIA SAS establezca y comunique a los trabajadores.

ARTICULO 78° OCTIES. Los equipos de JMS INGENIERIA SAS deberán permanecer y utilizarse en las instalaciones de la empresa, salvo autorización para su retiro, caso en el cual el trabajador será responsable por el hurto, pérdida o daño de los equipos bajo su custodia. El uso inadecuado de los equipos dará lugar a las sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento.

CAPÍTULO XVIII TER

DE LAS CONDUCTAS ILÍCITAS DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 78° NONIES. Cuando el trabajador cometa una conducta tipificada como delito conforme a la Ley 599 de 2000, JMS INGENIERIA SAS pondrá el hecho en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación.

ARTICULO 78° DECIES. Si en la ejecución del contrato de trabajo o en el curso de un proceso disciplinario se comprueba la comisión de una conducta delictiva por parte del trabajador, JMS INGENIERIA SAS podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sin necesidad de sentencia condenatoria en firme.

ARTICULO 78° UNDECIES. La comisión de conductas delictivas en el ejercicio de las labores del trabajador tendrá consecuencias contractuales y penales. JMS INGENIERIA SAS aportará a las autoridades competentes las pruebas que se encuentren en su poder y, si tales conductas le hubiesen causado perjuicios económicos, podrá iniciar los procesos de responsabilidad civil correspondientes.

CAPITULO XIX PUBLICACIONES

ARTICULO 79°. Inmediatamente a la aprobación del presente Reglamento, JMS INGENIERIA SAS debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Se dará a conocer a los trabajadores al momento de su vinculación.

CAPITULO XX VIGENCIA

ARTICULO 80°. El presente Reglamento regirá de manera inmediata después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

PARÁGRAFO. La presente actualización del Reglamento Interno de Trabajo, que incorpora las modificaciones y adiciones descritas en los capítulos y artículos precedentes, regirá a partir del quince (15) de julio de 2026, fecha de su publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo anterior de este Reglamento.

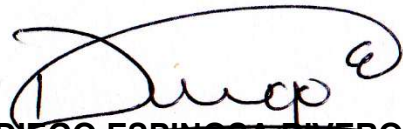
CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 81°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido JMS INGENIERIA SAS.

CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 82°. 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 (Art. 109, C.S.T.)

Expedido: 03 de mayo de 2024
Fecha de actualización: 15 de julio de 2026
Fecha de publicación: 15 de julio de 2026
Dirección: Cra. 47 a # 95-56
Ciudad: Bogotá D.C
Departamento: Cundinamarca



DIEGO ESPINOSA RIVEROS
Representante Legal