

**INSTITUTO DE CAPACITACIÓN POLIANDINO
CENTRAL**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
2.025**

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN POLIANDINO CENTRAL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREÁMBULO.

El INSTITUTO DE CAPACITACIÓN POLIANDINO CENTRAL S.A.S., ubicado en la ciudad de Bogotá, mantiene dentro de sus políticas el respeto y garantía de los derechos laborales de los trabajadores, buscando constantemente el bienestar y buen ambiente en los diferentes lugares de trabajo de la institución, logrando de esta manera un adecuado funcionamiento de los servicios, desarrollando nuestra misión con altos estándares de calidad.

El presente Reglamento Interno de Trabajo, establece las condiciones de ingreso, vinculación, disciplinarias, egreso y en general todas las normas internas que regulan la relación entre la institución y los trabajadores, así como los derechos y deberes que asumen y perduran durante la relación laboral.

TÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. OBJETO: El presente es el Reglamento interno de trabajo I INSTITUTO DE CAPACITACIÓN POLIANDINO CENTRAL S.A.S., con domicilio principal en la **xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**, de la ciudad de Bogotá, para todas sus dependencias, para los otros lugares de trabajo como las sedes ubicadas en las diferentes ciudades del territorio nacional sin restringirse a éstas, extendiéndose a todas las que en el futuro se establezcan. A sus disposiciones quedan obligados tanto el INSTITUTO DE CAPACITACIÓN POLIANDINO CENTRAL S.A.S. como los trabajadores vinculados a la institución.

Este Reglamento forma parte integral de todos los contratos individuales de trabajo, que se hayan celebrado y se celebren en el futuro con todos los trabajadores de la

Institución, indicándose que las normas aquí dispuestas se encuentran en concordancia con la normatividad laboral existente.

ARTÍCULO 2. FUNDAMENTOS. Este Reglamento Interno de Trabajo se fundamenta en la Misión y Visión institucionales, en concordancia con los valores institucionales, enfocándolos a la calidad en el servicio y la educación, a través de los trabajadores.

PARAGRÁFO: PRINCIPIOS RECTORES:

El presente Reglamento, se ajustará a los siguientes principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia:

- A. **“in dubio pro-operario”.** Significa lo anterior que el empleador al interpretar las normas de este Reglamento deberá, cuando encuentre que haya duda respecto a su interpretación, elegir aquella que resulte más beneficiosa al trabajador. Este principio operará siempre que exista duda en cuanto al verdadero alcance de la norma del reglamento, pero no cuando la intención sea la de crear una nueva disposición.
- B. **Primacía de la realidad sobre las formalidades.** Determina que en caso de haber diferencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se prefiere siempre lo que haya ocurrido en la realidad.
- C. **Estabilidad.** La intención de las normas del Reglamento son las de regular las relaciones entre el instituto, como empleador y el trabajador, y su aplicación no tendrá como intención la de romper el contrato de trabajo.
- D. **Favorabilidad.** En la aplicación de las normas de este Reglamento se aplicará el principio de la favorabilidad, entendido este principio como aquel en que se han de preferir estas disposiciones a las establecidas en las normas legales reguladoras de la relación de trabajo, siempre y cuando se regule la misma materia y las normas aquí contenidas resulten más beneficiosas para el trabajador.
- E. **Irrenunciabilidad.** A los beneficios mínimos de orden laboral contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 3. ORDEN JERÁRQUICO. El orden jerárquico del Instituto, es el siguiente:

- 1. Gerente General
- 2. Subgerente General

PARÁGRAFO. Sin perjuicio del orden jerárquico, la facultad de aplicar las consecuencias disciplinarias o sancionatorias previstas para las faltas o en su defecto la terminación del

contrato de trabajo recae sobre el Gerente General facultad que podrá delegar, en los trabajadores que a bien considere dentro de las líneas jerárquicas superiores de la institución.

TITULO II

CONVOCATORIAS, PROCESO DE SELECCIÓN, CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. CONVOCATORIAS. El instituto podrá utilizar diferentes medios para publicar sus vacantes, entre los cuales se establecen:

- Portales web dedicados a la publicación de ofertas de trabajo, con amplio reconocimiento a nivel nacional.
- Página Web institucional.
- Redes Sociales Institucionales.
- Correos Electrónicos corporativos.
- Correos Electrónicos personales de los trabajadores.

ARTÍCULO 4. TIPOS DE CONVOCATORIAS: El instituto utilizara dos tipos de convocatorias en sus procesos de selección:

- ✓ **INTERNAS:** La institución podrá publicar a través de correos electrónicos personales o corporativos, vacantes disponibles en diferentes servicios, buscando cubrirlos con personal vinculado previamente, siempre y cuando se cumpla cabalmente con las características requeridas, así como un adecuado comportamiento disciplinario y excelente rendimiento laboral en los cargos ocupados previa convocatoria.
- ✓ **EXTERNAS:** Las convocatorias que no sean cubiertas con personal interno o que por sus características requieran una nueva vinculación dentro de la institución, serán publicadas en portales web dedicados a la consecución de personal, con amplio reconocimiento a nivel nacional, también podrán utilizarse las redes sociales institucionales o la página web del instituto.

ARTÍCULO 5. PROCESO DE SELECCIÓN: Las personas que sean preseleccionadas a través de los medios previamente descritos, cumplirán con el siguiente proceso:

- 5.1. Contacto Telefónico por parte del área de Gestión Humana.
- 5.2. Citación presencial a pruebas psicotécnicas y de conocimiento.
- 5.3. Entrevista con psicóloga de selección.
- 5.4. Entrevista con Jefe inmediato.
- 5.5. Entrevista con Gerente General (En los casos que aplique).
- 5.6. Recolección y verificación de documentos y antecedentes.
- 5.7. Exámenes ocupacionales.

5.8. Contratación.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES DE ADMISIÓN: Los aspirantes a ocupar un cargo vacante en el instituto Nueva, deberán además del proceso de selección contar con los siguientes documentos y requisitos:

LISTADO DE DOCUMENTOS DE INGRESOS
HOJA DE VIDA
(3) FOTOCOPIAS DE LA CEDULA AL 150%
DIPLOMA Y ACTA DE BACHILLER
DIPLOMA Y ACTA DE PROFESIONAL
DIPLOMA Y ACTA DE POSTGRADO
DIPLOMADOS Y CURSOS
TARJETA PROFESIONAL
CERTIFICADO DE EPS
CERTIFICADO DE FONDO DE PENSIONES
CERTIFICADO DE CESANTIAS
DOS CERTIFICADOS LABORALES
CERTIFICADO DE ANTECEDENTES PENALES
CERTIFICADO DE PROCURADURIA

FOTO DIGITAL FORMATO JPG Y FISICA
CERTIFICADO DE CUENTA BANCARIA (DAVIVIENDA)
EXAMENES MEDICOS

PARÁGRAFO: El instituto podrá solicitar documentos o requisitos adicionales relacionados con cada cargo particular o en virtud del cumplimiento de la normatividad legal vigente en la materia.

ARTÍCULO 7. EXAMENES DE INGRESO: Todos los aspirantes que se encuentren preseleccionados para trabajar en el instituto, deberán practicarse los exámenes médicos de ingreso y las ayudas diagnósticas necesarias según cada cargo, para efectos de determinar las condiciones físicas y mentales del aspirante, antes de una eventual contratación.

Los gastos de los exámenes médicos de ingreso y las ayudas diagnósticas estarán a cargo del instituto. Entendiéndose que la no presentación en la fecha y hora asignada o la no idoneidad en condiciones de salud, será causal para la no celebración del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 8. PERIODO DE PRUEBA: Con la suscripción del contrato, EL TRABAJADOR cumplirá el periodo de prueba, en el cual se apreciara por parte de

la institución las aptitudes y cualidades durante el desempeño de sus labores, acorde a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 76.

ARTÍCULO 9. ESTIPULACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA: El periodo de prueba siempre estará plasmado en el contrato de trabajo, acorde a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 77.

ARTÍCULO 10. DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA: Estará determinado según el tipo de contrato suscrito entre las partes en concordancia con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo:

- **TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO:** Sera mínimo de la quinta parte del periodo inicialmente pactado, sin que pueda exceder los dos (2) meses.
- **TERMINO INDEFINIDO:** El periodo de prueba equivaldrá a dos (2) meses desde la suscripción del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO: El periodo de prueba solo será aplicable en un primer contrato, por lo cual no será aplicable para las renovaciones del mismo. De igual forma si eventualmente las partes pactaran un periodo de prueba inferior al límite establecido, este podrá ser prorrogado.

ARTÍCULO 11. NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA: Durante su vigencia, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier tiempo, sin previo aviso y sin lugar a indemnización alguna. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante el período de prueba debe estar fundada en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

PARÁGRAFO: Los trabajadores durante el período de prueba, tendrán pleno derecho a recibir los salarios pactados, la afiliación al sistema general de seguridad social y todas las prestaciones sociales correspondientes.

TÍTULO III CONTRATOS DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 12. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación, que se caracteriza por una ausencia de la subordinación, en los que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

ARTÍCULO 13. CONTENIDO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje, ha sido determinado como un contrato de trabajo a término fijo a partir de la Ley 2466 de 2025, donde deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
9. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
10. Fecha de suscripción del contrato.
11. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 14. EDAD MÍNIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado.

ARTÍCULO 15. REMUNERACIÓN: Los aprendices recibirán una remuneración acorde a los preceptos normativos y jurisprudenciales vigentes para la fecha de contratación, indicando que al ser un Contrato de Trabajo a Término Fijo, contarán con la totalidad de garantías y pagos de origen laboral.

ARTÍCULO 16. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. Los aprendices contarán con las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social en Colombia, en igualdad a cualquier trabajador del instituto.

ARTÍCULO 17. PRACTICAS UNIVERSITARIAS: Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado estarán regidas por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas

adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación familiar;

ARTÍCULO 18. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.

ARTÍCULO 19. TERMINACIÓN DE LA PRÁCTICA UNIVERSITARIA: La vigencia de la práctica universitaria terminará con la finalización del contrato o del convenio suscrito con la entidad educativa, además de cualquiera de las causales establecidas en los documentos que ejerzan regulación entre el practicante y el instituto. No existirá continuidad en las actividades relacionadas entre la práctica y un eventual contrato de trabajo, salvo estipulación expresa de las partes.

TÍTULO IV JORNADA ORDINARIA, HORARIOS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 20. JORNADA ORDINARIA: El instituto regirá sus relaciones laborales en concordancia con la Jornada Ordinaria establecida para el territorio nacional, la cual para se encuentra determinada en CUARENTA Y CUATRO (44) horas, e ira disminuyendo acorde a las disposiciones de la ley 2101 de 2021, cuya aplicación paulatina será:

AÑO	No. DE HORAS SEMANALES
2026	42

ARTÍCULO 21. JORNADA DE TRABAJO FLEXIBLE: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada ordinaria semanal se realice mediante turnos diarios flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo, sin que este exceda el número máximo de horas de trabajo consagradas en la ley y detalladas en el artículo precedente de este reglamento.

ARTÍCULO 22. HORARIOS DE TRABAJO: Los horarios de trabajo establecidos en el instituto, se ajustarán a los parámetros que se determinan a continuación, los cuales son susceptibles de modificación acorde a las necesidades de prestación del servicio por parte del mismo:

Por el momento, las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

- **PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

- **DÍAS LABORABLES:** lunes a domingo según acuerdo.
- **HORARIO DE INGRESO.** En atención a las necesidades del Instituto se establecen de manera general dos horarios de ingreso para el personal administrativo así:
 - ✓ 7:00 A.M.
 - ✓ 2:00 P.M.
- **HORA DE ALMUERZO.** La hora como el tiempo de almuerzo será el acordado entre el jefe inmediato y el trabajador e igualmente dependerá de los turnos establecidos en la cafetería o sitio dispuesto para el consumo de alimentos.
- **HORA DE SALIDA.** La salida corresponderá a la hora en que el trabajador termine su jornada ordinaria de trabajo pactada en el contrato laboral, la cual, dependerá entre otras cosas de la misma hora de ingreso y del tiempo tomado para almorzar o consumir alimentos.
- **PERSONAL OPERATIVO:**
 - **DÍAS LABORALES:** lunes a sábado.
 - **HORARIO DE INGRESO Y SALIDA.** De conformidad con la necesidad de la prestación del servicio del Instituto, y en atención a que en la parte operativa, el horario de apertura como de cierre es diferente en cada uno de los puntos de trabajo, se establece de manera general, la hora de ingreso como de salida del personal dependerá de las necesidades de cada uno de los puntos de operación y principalmente del horario establecido, para la apertura como para el cierre del punto de operación.

ARTÍCULO 23: MODIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: Los horarios de trabajo establecidos para los trabajadores, podrán ser modificados de forma unilateral por parte del empleador, cuando se requiera ajustarlos ante las necesidades del servicio. Lo anterior teniendo en cuenta la actividad que desarrolla en la institución, respetando en todo caso la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, notificando con mínimo quince (15) días de antelación, la determinación al trabajador.

ARTÍCULO 24: PROHIBICIÓN DE TURNOS CONSECUTIVOS: El instituto no programara turnos consecutivos, como garantía efectiva del descanso de los trabajadores, La institución no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, programar la ejecución de dos (2) turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 25: FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA: El instituto y el trabajador, podrán acordar que la jornada ordinaria semanal, se realice mediante

jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

ARTÍCULO 26. DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y FESTIVOS. Serán de descanso remunerado obligatorio, los domingos y los días que según la Ley son de fiesta, de carácter civil o religioso.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

1. Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso.

2. Las prestaciones y derechos que para el empleado origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Interpretétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en el sentido del descanso semanal obligatorio.

ARTÍCULO 27. FORMAS DEL DESCANSO SEMANAL COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente.

Parágrafo. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, en acuerdo con el trabajador.

TITULO V HORAS EXTRA, REPOSICIÓN DE TIEMPO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 28: TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Acorde a las disposiciones del artículo 160 del Código sustantivo del trabajo, modificado por la ley 2466 de 2025:

1. **ORDINARIO:** El realizado entre las seis de la mañana (6:00 am) y las diez de la noche (7:00 pm).

2. **NOCTURNO:** El efectuado entre las diez de la noche (7:00 pm) y las seis de la mañana (6:00 am).

ARTÍCULO 29. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. 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.

Parágrafo 1. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, doce (12) horas totales en la semana. Las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas no podrán exceder los límites señalados.

Parágrafo 2. El instituto, llevará registro del trabajo suplementario laborado por cada trabajador en el que se mencione el nombre de éste, su edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

Parágrafo 3. Sólo se reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando la empresa expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

ARTÍCULO 30. PORCENTAJES DE LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. Estos serán los establecidos por la Ley, así:

Tipo de hora extra.	Porcentaje de recargo.
Extra diurno	25%
Trabajo extra nocturno	75%
Trabajo extra diurno dominical y festivo.	105%
Trabajo extra nocturno en domingos y festivos	155%
Trabajo nocturno	35%
Trabajo dominical y festivo	80%
Trabajo nocturno en dominical y festivo	115%

ARTÍCULO 31. INCREMENTO DE RECARGO DOMINICAL: La ley 2466 de 2025, definió un incremento gradual de los recargos dominicales, estableciendo:

Fecha de inicio	Recargo
1 de julio de 2025 hasta 30 de junio de 2026	80%
1 de julio de 2026 hasta 30 de junio de 2027	90%
1 de julio de 2027 en adelante	100%

ARTÍCULO 32. REPOSICIÓN DE TIEMPO: Las partes podrán acordar que la retribución por periodos adicionales de tiempo se repongan con tiempo programado dentro de la jornada ordinaria, sin perjuicio al pago de los recargos a que haya lugar.

TITULO VI VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 33. DURACIÓN. Los trabajadores que hubieren desempeñado las actividades laborales contratadas durante un (1) año continuo tienen derecho a QUINCE (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 86 Numeral 1 CST).

PARÁGRAFO: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 34. ÉPOCA DE VACACIONES. La época de las vacaciones debe ser señalada por el instituto a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador previa concertación, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El instituto, debe dar a conocer al trabajador, con una anticipación mínima de QUINCE (15) días, la fecha en que le concederá las vacaciones. (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 35. INTERRUPCIÓN. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador podrá disfrutar de los días restantes con posterioridad a la superación de la justa causa que originó la suspensión, previa concertación con el instituto. (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 36. ACUMULACIÓN. En todo caso, cuando se presente acumulación de vacaciones, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Sin embargo, 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 quiera que se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, previo acuerdo entre el empleado y la Empresa. (Artículo 190 C.S.T.).

Si el empleado goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en éste artículo.

ARTÍCULO 37. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES. El instituto y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, es decir, hasta siete (7) días por cada período causado. Los ocho (8) días restantes deberán disfrutarse en tiempo.

Cuando operara la terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador hubiere disfrutado del período de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá de manera proporcional al tiempo laborado.

En todo caso para la compensación en dinero de las vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 38. REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el equivalente al salario ordinario que esté devengando el día que comience su disfrute.

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 inicie el disfrute de las vacaciones.

TÍTULO VII PERMISOS O LICENCIAS

ARTICULO 39. PERMISOS O LICENCIAS. El instituto Nueva concederá a sus empleados los permisos o licencias necesarias para:

- a) El ejercicio del sufragio.
- b) El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero o escrutador.
- d) Licencia por luto.
- e) Asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.
- f) Asistir a las consultas médicas programadas con la Entidad Promotora de Salud (en adelante EPS) o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.
- g) Licencia de maternidad y paternidad, acorde a las disposiciones normativas en la materia.
- h) Para asistencia a asuntos escolares donde se requiera su presencia en calidad de acudiente.
- i) Asistencia a temas judiciales.
- j) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

PARÁGRAFO: En los eventos señalados en el presente artículo, el trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato quien acorde a las posibilidades del servicio concederá o rechazara el mismo, entendiéndose que de ser concedido, deberá legalizarse ante el área de Gestión Humana, acompañando siempre la solicitud con los soportes correspondientes en cada caso.

Cuando el permiso se requiera para asistir a las consultas médicas programadas con la EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad

vigente, a la cual se encuentre afiliado, el trabajador deberá dar el aviso al jefe inmediato. En todos los casos, el tiempo máximo concedido será de dos (2) horas y adicionalmente, deberá acreditar ante éste su asistencia a la cita médica con la constancia respectiva.

- Para los efectos de la licencia de maternidad la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto.
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.
- d) En caso de distribuir el periodo de licencia con el padre, deberá indicar la forma en que se tomara el periodo.

- Todas las garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

- ✓ El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

- ✓ La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

- ✓ EL INSTITUTO, concederá a las trabajadoras un permiso por lactancia, adicional al legalmente establecido, de una hora de permiso diario remunerado, durante los seis (6) meses calendarios siguientes a la reincorporación al trabajo, una vez finalizada la licencia de maternidad. Este permiso puede tomarse, de manera concertada con la dirección de talento humano de la organización o director de departamento correspondiente, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de una hora, uno en la mañana y uno en la tarde. En el evento en que se acuerde el uso del disfrute de las vacaciones a continuación de la licencia de maternidad dicho periodo se entiende incluido en los seis (6) meses establecidos en el presente artículo.

- ✓ EL INSTITUTO, está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que EL INSTITUTO. comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal

forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

- ✓ EL INSTITUTO, respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley (Ley 2114 de 2022).

Se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

TITULO VIII

SALARIO, MODALIDADES, CONDICIONES Y PERÍODOS DE PAGO

ARTÍCULO 40. LIBRE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO Y MODALIDADES. El instituto y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como:

- Por unidad de tiempo
- Variable
- Por obra o a destajo por tarea
- Integral

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, salvo aquellos eventos en donde el mismo se pacte en unidades de tiempo, caso en el cual se calculara el valor a pagar con base a la proporción de tiempo trabajada, dividiéndose sobre el valor del salario mínimo integral.

Este salario no estará exento de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes a estas tres últimas entidades corresponde al setenta por ciento (70%).

ARTÍCULO 41. CONDICIONES: El trabajador y el instituto acordarán expresamente la forma de pago del salario, la cual puede ser:

1. La totalidad en dinero.
2. Parte en dinero y parte en especie.
 - Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el empleado como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario, que la empresa suministra al

empleado o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie se valorará expresamente en el contrato de trabajo, sin que pueda llegar a constituir más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un empleado devengue el salario mínimo legal mensual vigente, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTICULO 42. FORMA DE PAGO: El salario se pagará directamente al trabajador a través de medios electrónicos a la cuenta bancaria, o según las disposiciones del instituto.

ARTÍCULO 43. FECHAS DE PAGO. Los pagos se efectuarán mes vencido dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente, entendiéndose que el pago del salario cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

1. En caso de existir el pago correspondiente al trabajo suplementario o de horas extras, así como los recargos de ley deberán efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 CST).
2. En caso de coincidir el día de pago con un día dominical o festivo, el instituto podrá realizar el pago el día hábil siguiente.

TITULO IX

SEGURIDAD SOCIAL, RIESGOS LABORALES, INCAPACIDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 44. SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD: El instituto realizara en simultánea con el inicio de la actividad laboral, la afiliación de todos los trabajadores a su EPS, obligándose a realizar los pagos de manera puntual, garantizando la atención por parte de su asegurador, así como la de sus beneficiarios en cualquier tiempo durante la relación laboral, adicionalmente el instituto realizara previo inicio de actividades la afiliación a la ARL que se encuentre establecida en la institución, garantizando la atención de enfermedades y accidentes de origen laboral.

ARTÍCULO 45. SERVICIOS DE SALUD. Las atenciones que requieran los trabajadores se prestarán por su EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, cuando de origen común se trate o cuando sea para uno de sus beneficiarios.

Cuando se trate de accidente o enfermedad de origen laboral, serán las administradoras de riesgos laborales o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a través de su red de atención contratada, garantizando la cobertura en salud laboral del trabajador.

ARTÍCULO 46. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR FRENTE AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES: El trabajador acorde a las disposiciones del decreto 1072 de 2015, se obliga a:

- 1- Procurar el cuidado integral de su salud.
- 2- Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
- 3- Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- 4- Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.
- 5- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- 6- Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

- 7- Participar en todas las actividades programadas en el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- 8- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- 9- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- 10- Reportar de forma oportuna los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, a la empresa contratante.
- 11- Participar activamente en las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales (dentro de los 5 días siguientes al evento), en conjunto con la empresa contratante.
- 12- Hacer parte de la Brigada Hospitalaria de Emergencia como voluntario previo cumplimiento de requisitos.
- 13- Conocer los protocolos y procedimientos contemplados en el Plan de Prevención, preparación y Hospitalario de Emergencias y actuar en caso de emergencia tanto interna como externa.
- 14- Dar cumplimiento a la normatividad nacional vigente.

ARTÍCULO 47. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO. Cuando se presente un accidente de trabajo no mortal, sin importar que el mismo sea leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo notificara inmediatamente, siempre que su condición de salud lo permita a su jefe inmediato y al área seguridad y salud en el trabajo o quien hiciera sus veces, para que se provea la asistencia médica y direcciona el tratamiento oportuno (artículo 220 C.S.T.). El trabajador deberá informar acerca de la incapacidad que le hubiere sido expedida como consecuencia del accidente en los términos dispuestos por las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 48.- Es obligación del INSTITUTO, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 49.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores del INSTITUTO, serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) pública o privada que haya escogido el trabajador.

ARTÍCULO 50.- Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), adscrita a la Entidad Promotora de Salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico que se le 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.

ARTÍCULO 51.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene la sociedad EL INSTITUTO, o el médico de esta, así:

- A. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la sociedad empleadora o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije.
- B. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene EL INSTITUTO, y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.
- C. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y en caso de corresponder a exámenes periódicos ocupacionales, su falta injustificada se comprenderá como una falta grave con todos los efectos legales que prevé la normatividad laboral

ARTÍCULO 52.- Como integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la empresa, en su calidad de empleador, deberá:

- A. Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente.

- B. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse.
- C. En consonancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes:
 - Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden por ley.
 - Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio.
 - Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que al efecto ha expedido el Gobierno.
 - Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de los trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
 - Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad laboral, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud laboral y seguridad social.

ARTÍCULO 53.- Son deberes de los trabajadores del instituto y sus beneficiarios legales, en su calidad de afiliados y beneficiarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los siguientes:

- A. Procurar el cuidado integral de su salud y la de la comunidad.
- B. Indicar a la empresa los familiares que deberán ser afiliados al sistema General de Seguridad Social en Salud para que ésta realice los trámites correspondientes como simple intermediario.
- C. Facilitar el pago y pagar cuando le corresponda, las cotizaciones y pagos obligatorios a que haya lugar.
- D. Suministrar información veraz, clara y completa sobre su estado de salud y los ingresos base de cotización.
- E. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleador, a las que se refiere la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.
- F. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de las instituciones profesionales que le presten atención en salud.
- G. Cuidar y hacer uso racional de los recursos, las instalaciones, la dotación, así como de los servicios y prestaciones sociales y laborales.
- H. Tratar con dignidad al personal humano que lo atiende y respetar la intimidad de los demás pacientes.

TITULO X

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 54.- Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- A. Respeto y subordinación para con sus superiores.
- B. Respeto para con sus compañeros de trabajo.
- C. Procurar completo respeto y armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- D. Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del INSTITUTO.
- E. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- F. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- G. Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- H. Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho del INSTITUTO.
- I. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
- J. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo.
- K. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la IPS contratada por EL INSTITUTO para la atención del trabajador, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- L. Informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.
- M. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido trasladarse a otras áreas de la compañía por razones ajenas a aquellas estrictamente laborales.
- N. Dar cabal cumplimiento a las directrices determinadas por el Empleador para el desarrollo del trabajo
- O. Propender por la moral y el cumplimiento de la normatividad legal, en desarrollo de su trabajo
- P. Cumplir con todas las normas tendientes a preservar y mejorar las condiciones de salud laboral, determinadas por los planes y programas adelantados para este efecto por la Empresa
- Q. Portar durante toda la jornada de trabajo el uniforme y los elementos de protección personal suministrados por la Empresa.
- R. Observar y acatar en forma inmediata, las medidas preventivas y correctivas prescritas por el médico general o especialista, el departamento de Recursos Humanos o la Empresa, en cuanto a salud ocupacional y seguridad en el trabajo.

- S. Ser veraz en todo caso, cuando sea requerido para dar información respecto de asuntos propios de sus funciones laborales o derivados de la relación de trabajo con la Empresa.
- T. Abstenerse de revelar información clasificada, de naturaleza reservada y/o privilegiada,
- U. Abstenerse de presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol, bebidas embriagantes y/ o sustancias psicoactivas.
- V. No ingerir alcohol o bebidas embriagantes y/ o sustancias psicoactivas en desarrollo de sus funciones laborales y/o en las instalaciones de la compañía.
- W. Informar al departamento de Recursos Humanos los conflictos de interés que puedan surgir en la Empresa, para EL INSTITUTO se considera conflicto de interés en general toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, de los accionistas, administradores o funcionarios de la empresa, se encuentren en oposición con los de la empresa, interfieran con los deberes que le competen a ella, o lo lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes a las derivadas del cumplimiento de sus responsabilidades.
- X. Utilizar los elementos de seguridad y de protección personal que otorga la Empresa acorde con lo establecido por la ARL.
- Y. Reportar e informar a la Empresa de todo hecho o accidente que afecte o amenace o ponga en peligro la prestación del servicio en el propio cargo, en el de otros compañeros de trabajo o incluso en la operación y actividad misma de la Empresa.
- Z. Cumplir estrictamente con los protocolos de bioseguridad establecidos al interior de la Empresa.
- AA. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

PARÁGRAFO: el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones aquí consagradas se considerará como falta grave para los efectos previstos en la legislación laboral vigente.

TITULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 55.- Para efectos de autoridad y ordenamiento del INSTITUTO, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

- A. Gerente general
- C. Coordinadores
- D. Docentes
- E. Personal Administrativo
- F. Personal Operativo

TITULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

ARTÍCULO 56. Se prohíbe en el instituto:

- A. Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de dieciséis (16) años.
- B. Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.
- C. Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos:
 - Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
 - Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
 - Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
 - Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
 - Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
 - Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 - Trabajos submarinos.
 - Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 - Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
 - Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 - Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 - Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 - Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
 - Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 - Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 - Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
 - Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
 - Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

- Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
 - Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
 - Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
 - Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
 - Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.
- D. EL INSTITUTO otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la organización para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.
- E. EL INSTITUTO, deberá llevar un registro de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de estas.

TITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL INSTITUTO, Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57.- Son obligaciones especiales del Instituto:

- A. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
- B. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- C. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- D. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- E. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- F. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- G. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen,

cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

- H. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. A la terminación del contrato, si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron.
- I. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- J. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- K. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 del C.S.T.
- L. La licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas puede iniciar dos (2) semanas antes si la trabajadora así lo desea, en todo caso deberá obligatoriamente iniciarla por lo menos una semana antes. (Si por alguna razón, el parto se da y la mujer no había iniciado con su descanso remunerado, a partir del parto iniciarán las 18 semanas).
- M. Niños prematuros: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas, o sea, la madre deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.
- N. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados legales, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora durante el período de gestación ni dentro de la licencia de maternidad en los términos establecidos por el legislador.
- O. Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en el instituto, el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 58-. Son obligaciones especiales del trabajador: Además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores del instituto, tienen las siguientes:

- A. 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.
- B. 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.
- C. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- D. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- E. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios, especialmente haciendo uso del conducto regular establecido por el orden jerárquico de la empresa.
- F. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- G. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- H. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
- I. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de EL INSTITUTO, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la empresa.
- J. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- K. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- L. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- M. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas del instituto, o por sus representantes.
- N. Cooperar con el personal en la realización de la misión institucional del instituto.
- O. Registrar en el departamento de Recursos Humanos del instituto, su domicilio, email, dirección y teléfono, así como dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
- P. Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por el instituto, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta el departamento de Recursos Humanos.

- Q. Entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a EL INSTITUTO.
- R. Atender al personal del instituto, los clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta el instituto.
- S. Mantener el cargo al día y ordenado.
- T. Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes del instituto.
- U. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.

PARÁGRAFO: el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones aquí consagradas se considerará como falta grave para los efectos previstos en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 59: Son también obligaciones especiales del trabajador:

- A. Reportar e informar en forma amplia e inmediata a la Gerencia o superiores inmediatos de cualquier acto o incidente moral o de mala fe del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Empresa y al personal.
- B. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.
- C. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios, y procedimientos comerciales, o cualquier clase de datos acerca de la Empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.
- D. Asistir con puntualidad y provecho a las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la Empresa dentro o fuera de sus instalaciones.
- E. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T., al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
- F. Acatar las medidas de seguridad y prevención e higiene contemplados en este Reglamento, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo y demás políticas Empresariales que la Empresa adopte al respecto.
- G. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento.

TITULO XIV

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL INSTITUTO. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 60.- Se prohíbe a EL INSTITUTO:

- A. Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial.
- B. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.
- C. Las Cooperativas y Cajas de Compensación pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley las autorice.
- D. En cuanto a la cesantía, el instituto. puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- E. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciera el instituto.
- F. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
- G. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
- H. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el derecho del sufragio.
- I. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- J. Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- K. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º 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 utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- L. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 61.- Prohibición especial para EL EMPLEADOR: Se prohíbe el cierre intempestivo de la empresa como unidad productiva. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad.

Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

ARTÍCULO 62.- Protección en conflictos colectivos: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTÍCULO 63.- Protección en casos de despidos colectivos:

- A. Cuando el instituto, considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.
- B. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días.
- C. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación del mismo, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, el instituto, debe dar aviso al inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política, a fin de que compruebe la circunstancia. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, de que trata el numeral primero de este artículo.
- D. El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo el instituto, ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.
- E. Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere el instituto, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

ARTÍCULO 64. – Se prohíbe a la empresa ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 65.- Se prohíbe a los trabajadores:

- A. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces.

- B. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- C. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- D. Faltar total o parcialmente 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.
- E. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- F. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- G. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
- H. Usar los útiles o herramientas suministrados por EL INSTITUTO, en objetos distintos del trabajo contratado.
- I. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.
- J. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido;
- K. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
- L. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que el instituto pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
- M. Realizar a favor de personas diferentes al instituto, cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
- N. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos del instituto,
- O. Dejar de marcar su tarjeta de control de ingreso y salida, timbrar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa.
- P. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- Q. El retardo que supere los 10 minutos en la hora de entrada al trabajo, sin justificación alguna para ello que resulte ser demostrable y probada.
- R. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
- S. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.

- T. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo de acuerdo con el manual de funciones, así como las obligaciones conexas o complementarias propias de su cargo.
- U. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
- V. Cualquier acto de violencia, injuria o maltrato de palabra o de obra o faltas de respeto en que incurra el trabajador dentro de las dependencias de la empresa, contra superiores jerárquicos, demás trabajadores, clientes de esta o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.
- W. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios de la empresa.
- X. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones señaladas en el presente artículo por parte del trabajador se califica como una falta grave.

TITULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 65.- El instituto, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, laudo arbitral o en el contrato individual.

ARTÍCULO 66.- Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos del instituto, y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 67.- Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- A. Leves.
- B. Moderadas.
- C. Graves.

PARÁGRAFO PRIMERO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará el departamento de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios:

- A. El grado de culpabilidad
- B. La afectación del servicio
- C. El nivel jerárquico del infractor
- D. La trascendencia de la falta
- E. El perjuicio ocasionado a EL INSTITUTO.
- F. La reiteración de la conducta

- G. Los motivos determinantes de la conducta
- H. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La imposición de multas no impide que el instituto 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.

PARÁGRAFO TERCERO: Para todos los efectos legales, durante la suspensión de labores impuesta como sanción disciplinaria, se entiende suspendido el contrato individual de trabajo respectivo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

ARTÍCULO 68.- Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, la escala de faltas y sanciones estarán determinada de la siguiente manera:

Falta	Leve	Moderada		Grave	
	Medida aplicable	Reincidencia	Medida disciplinaria	Reincidencia	Medida disciplinaria
El incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso del instituto	Desde un llamado de atención hasta suspensión del contrato de trabajo máximo por ocho (8) días.	2 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.	3 veces	No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Retardo en la hora de ingreso hasta por dos ocasiones.	Desde un llamado de atención hasta suspensión del contrato de trabajo máximo por ocho (8) días.	3 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.	4 veces	No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Indebida utilización de herramientas e instrumentos de trabajo que utilice en el cumplimiento de sus funciones por primera vez.	Desde un llamado de atención hasta suspensión del contrato de trabajo máximo por ocho (8) días.	2 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde uno (1) día hasta ocho (8) días.	3 veces	Suspensión del contrato de trabajo entre ocho (8) días y dos (2) meses.
No portar el uniforme de acuerdo con el código de vestuario establecido por la compañía	Desde un llamado de atención hasta suspensión del contrato de trabajo máximo por ocho (8) días.	2 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde uno (1) día hasta ocho (8) días.	3 veces	Suspensión del contrato de trabajo entre ocho (8) días y dos (2) meses.

Realización de otros trabajos o servicios no relacionados con la empresa durante el horario laboral, o utilización de los medios materiales de la empresa incluso fuera de este horario hasta dos veces.	Desde un llamado de atención hasta suspensión del contrato de trabajo máximo por ocho (8) días.	3 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.	4 veces	No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
La desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.	Desde un llamado de atención hasta suspensión del contrato de trabajo máximo por ocho (8) días.	2 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.	3 veces	No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
No informar oportunamente al instituto sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.	Desde un llamado de atención hasta suspensión del contrato de trabajo máximo por ocho (8) días.	2 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.	3 veces	No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
El incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.	Desde un llamado de atención hasta suspensión del contrato de trabajo máximo por ocho (8) días.	2 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.	3 veces	No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
No atender al personal del instituto, los clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la institución	Desde un llamado de atención hasta suspensión del contrato de trabajo máximo por ocho (8) días.	2 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.	3 veces	No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Sustraer del establecimiento equipos, elementos de trabajo, repuestos, entre otro sin el debido permiso escrito y firmado del instituto.					No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por primera vez.					No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.

Ingerir bebidas embriagantes o cualquier narcótico o drogas enervantes dentro de las instalaciones o donde sea asignado para la realización de las actividades laborales, contratadas por el instituto.			No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Consumir bebidas embriagantes o cualquier narcótico o droga enervante con el uniforme del instituto en lugares públicos afectado la imagen de la compañía			No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o guardas de seguridad.			No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.			No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por el instituto			No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos del instituto.			No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.			No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.

La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.	Llamado de atención o suspensión del contrato de trabajo entre (1) y ocho (8) días.	2 veces	Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.	3 veces	No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Calificación baja durante dos semestres consecutivos en las evaluaciones de desempeño realizadas por la compañía, sin evidenciar mejora representativa entre cada una de ellas			Llamado de atención o suspensión del contrato de trabajo entre (1) y ocho (8) días.	3 veces	No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos electrónicos, herramientas de trabajo, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, inmorales, de violencia y demás contemplados por la ley que cuando causen perjuicio de consideración dentro de las instalaciones o donde sea asignado para la realización de las actividades laborales, afectando directamente la compañía o a los compañeros de trabajo.					No será inferior a dos meses y hasta la terminación de contrato de trabajo por justa causa.
El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;					Terminación del contrato de trabajo por justa causa

<p>Cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;</p>	<p>Llamado de atención o suspensión del contrato de trabajo entre (1) y ocho (8) días.</p>	<p>Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.</p>	<p>Terminación del contrato de trabajo por justa causa</p>
<p>La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;</p>			<p>Terminación del contrato de trabajo por justa cauda</p>
<p>Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas de trabajo, equipos tecnológicos y/o biomédicos, repuestos y demás elementos que no le pertenezcan.</p>			<p>Terminación del contrato de trabajo por justa cauda</p>
<p>El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;</p>	<p>Llamado de atención o suspensión del contrato de trabajo entre (1) y ocho (8) días.</p>	<p>Suspensión del contrato de trabajo desde ocho (8) días hasta dos (2) meses.</p>	<p>Terminación del contrato de trabajo por justa cauda</p>
<p>La incompetencia del trabajador para realizar la labor encomendada;</p>			<p>Terminación del contrato de trabajo por justa cauda</p>
<p>El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio del instituto.</p>			<p>Terminación del contrato de trabajo por justa cauda</p>

<p>La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales.</p>				<p>Terminación del contrato de trabajo por justa causa</p>
---	--	--	--	--

PARÁGRAFO CUARTO: La documentación soporte por medidas aplicables desde la falta leve hasta la falta grave, se anotan en la correspondiente hoja de vida del colaborador.

ARTÍCULO 69.- El instituto no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

TITULO XVI

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 70.- Toda medida o decisión que configure un uso de la facultad disciplinaria por parte del Empleador deberá estar precedida de un debido proceso mediante el cual el Trabajador pueda ejercer plenamente su derecho de defensa. Este procedimiento debe realizarse de manera oportuna a partir del momento en el cual se conoce la falta por parte de la Empresa.

Este proceso deberá realizarse de manera oportuna desde el momento en que se conoce la falta, siguiendo los parámetros que a continuación se describen:

Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al departamento de Recursos Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos de adelantar el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando el instituto tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, procederá de la siguiente manera:

1. Notificación apertura proceso disciplinario, donde se indicaran los hechos, las pruebas en su contra, las normas presuntamente transgredidas.
2. Citación a descargos, se procederá con la citación a dicha diligencia dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación.
3. Diligencia de descargos.
4. Medida disciplinaria o cierre.
5. Atención de recursos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este artículo se aplicará sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios especiales consagrados en las convenciones colectivas de trabajo que estén vigentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El proceso disciplinario deberá garantizar como mínimo, según lo establecido por la Sentencia C-593 de 2014:

- A. El debido proceso y derecho de defensa del Trabajador.
- B. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
- C. Formulación de los cargos imputados, verbal o escrita, que consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias y su calificación como faltas disciplinarias.
- D. Presentación por parte del Empleador de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- E. Indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- F. Pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante auto motivado y congruente.
- G. Imposición de una sanción proporcional a los hechos motivados.
- H. Posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

ARTÍCULO 71. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente reglamento.

ARTÍCULO 72.- Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el presente reglamento. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

ARTÍCULO 73.- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte

responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

TITULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 74.- Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este. Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 75 – Modalidades. Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección laboral.

ARTÍCULO 76. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- A. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- B. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- C. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- D. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- E. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad sea demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- F. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- G. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- H. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

- I. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- J. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- K. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- L. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- M. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- N. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- O. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.
- P. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.
- Q. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
- R. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 77. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- A. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- B. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- C. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

- D. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- E. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- F. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- G. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- H. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- I. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- J. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

ARTÍCULO 78.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el instituto constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en el instituto y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 79.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el instituto ha previsto los siguientes mecanismos:

- A. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.
- B. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de EL INSTITUTO.
- C. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de:
 - ✓ Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - ✓ Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

- ✓ Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en EL INSTITUTO, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- D. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera el instituto para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 80.- Procedimiento interno. 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 pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

- El instituto tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.

Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

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

No podrán ser miembros del Comité de Convivencia Laboral los trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación

El instituto podrá designar directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a los suyos a través de votación secreta y mediante escrutinio público.

- A. El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación de este.
- B. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
 - Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral del instituto en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

- Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - 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.
 - 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.
 - Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la alta dirección de la Empresa y cerrará el caso.
 - Presentar a la alta dirección de 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.
 - Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la Dirección de Recursos Humanos y al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - 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.
 - Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral del instituto.
 - Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- C. Este comité se reunirá por lo menos cada dos (2) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad de EL INSTITUTO para el mejoramiento de la vida laboral.

- D. Las denuncias y/o quejas de conductas constitutivas de acoso, así como las sugerencias de mejora o prevención de dichas situaciones, deberán ser formuladas por los trabajadores mediante comunicación suscrita dirigida al secretario del comité quien informará a sus superiores y dará curso al Comité de Acoso Laboral para que se tomen acciones o decisiones correspondientes a la competencia de cada uno de ellos.
- E. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- F. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de EL INSTITUTO, para que adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- G. Si las partes no llegan a un acuerdo, no cumplen las recomendaciones formuladas o la conducta persiste, el Comité informará a la alta dirección de la Empresa, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- H. 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. De igual forma, garantizará la capacitación o preparación de los miembros en temas prioritarios para el funcionamiento del comité.
- I. 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.

ARTÍCULO 81.- Acoso sexual: 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, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 82 .- Contexto laboral: Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, incluso en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 83.- Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito

Laboral: El instituto realizará jornadas de capacitación semestral, con el propósito de poner en conocimiento de todas las personas que hacen parte del contexto laboral, los mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral.

Ante la identificación de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la Compañía realizará una campaña de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ARTÍCULO 84 .- El procedimiento frente a presuntas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, se realizará conforme a los siguientes pasos:

- La recepción de la queja deberá hacerse al correo electrónico del jefe de Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá hacerse al correo electrónico del Gerente.
- En caso de que la entrega sea física, deberá escanearse y remitirse a la dirección previamente mencionada. Si la queja se realiza de forma verbal, quien la escuchó deberá redactar la situación en un documento y remitirlo a la dirección de correo previamente señalada.
- Quien tenga en su poder el control del correo electrónico ante el cual se presenta la queja, deberá verificar el contenido de la misma y la identidad de quien la suscribe, registrando el recibido con un número de caso e ingresándolo a una base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.

- Se deberá informar a través de correo electrónico o por medio físico a la presunta víctima, que se dará trámite a la queja dentro de los próximos diez (10) días hábiles.
- En reunión se analizará de manera confidencial el caso para establecer si los hechos constituyen una posible conducta de acoso sexual en el ámbito laboral.
- En caso de que la queja no reúna los requisitos mínimos, se enviará a la presunta víctima una carta informando las razones de la improcedencia.
- En el trámite de la queja se le informará a la víctima que podrá igualmente acudir a la Fiscalía General de la Nación a denunciar su caso.
- El receptor de la queja deberá cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y archivar bajo custodia y confidencialidad la información.
- La Compañía pondrá en conocimiento de las autoridades competentes la queja o denuncia presentada, cuando la presunta víctima así lo solicite y protegiendo su derecho a la intimidad.
- El instituto publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles y, así mismo, al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
- Si la queja va dirigida al superior jerárquico de la presunta víctima, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

TITULO XVIII

RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 85.- El personal del INSTITUTO DE CAPACITACIÓN POLIANDINO CENTRAL deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

TITULO XIX

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 86.- El instituto reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente. En la compañía no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

TITULO XX

DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 87.- Tiene como objeto promover la desconexión laboral de los trabajadores del instituto en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 88.- El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

ARTÍCULO 89.- Entiéndase como desconexión laboral al derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 90.- Los trabajadores del instituto gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo. Asimismo, el instituto deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

PARÁGRAFO PRIMERO: Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 91.- La política de desconexión laboral del instituto. responde a los siguientes compromisos:

- A. Establecer los mecanismos mediante los cuales se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
- B. Garantizar los mecanismos y medios para que los trabajadores, puedan presentar a nombre propio o de manera anónima las quejas frente a la posible vulneración de este derecho por parte de funcionarios del instituto., lo cual está

establecido en el procedimiento de trámite de quejas de desconexión laboral que se encuentra establecida en la Política de Desconexión Laboral.

- C. Hacer cumplir lo establecido en la política de desconexión laboral para realizar gestión a las quejas, garantizando el debido proceso, así como los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTÍCULO 92.- Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- A. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- B. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 93.- El trabajador que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del departamento de Recursos Humanos del instituto. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos.

TITULO XXI TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 94. La ley 1581 del 17 de octubre de 2012 tiene como objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política.

Las disposiciones mencionadas serán aplicables al INSTITUTO DE CAPACITACION POLIANDINO CENTRAL S.A.S. en razón a que esta compañía recoge información personal de sus trabajadores al momento del ingreso para fines de contacto y netamente laborales. Frente a esta información, la compañía requerirá de la autorización libre y voluntaria de cada empleado para que dicha información pueda tener uso conforme los fines relacionados con el objeto del contrato de trabajo suscrito.

De conformidad con lo anterior, se expresa que el tratamiento de dichos datos podrá tener únicamente las siguientes finalidades:

1. Realizar al interior de la compañía actividades de bienestar para los colaboradores.
2. Conservar la información exacta de residencia de los colaboradores cuando se requiera hacer visitas domiciliarias como procedimiento de ingreso o para el desarrollo de actividades de acompañamiento dentro de los programas de bienestar.

3. Hacer actividades de vigilancia epidemiológica enmarcadas en el programa de Salud Ocupacional.
4. Contactar a un familiar en caso de una emergencia presentada al interior de el instituto.
5. Tener un registro de fechas de ingreso y edad de los colaboradores cotizantes a las AFP (Administradora de Fondo de Pensiones), para prestar un apoyo en el proceso de solicitud de pensión.
6. Ofrecer un apoyo a los colaboradores en trámites ante la EPS, por inconsistencias en atención o afiliación personal y de beneficiarios.
7. Brindar un apoyo a los colaboradores en trámites ante la Caja de Compensación Familiar, por inconsistencias en atención o afiliación personal y de beneficiarios.
8. Toma de decisiones en materia laboral con respecto a la ejecución y terminación del contrato de trabajo bien sea por el área jurídica de la compañía o su asesor externo.
9. Las demás necesarias y que se presente en el entorno de la ejecución laboral.

PARÁGRAFO 1: Los datos personales que el trabajador autoriza para ser tratados por el INSTITUTO son todos aquellos que con motivo de su vinculación laboral han sido brindados por aquél.

PARÁGRAFO 2: El responsable del tratamiento de los datos personales del titular será el área de Gestión Humana, siguiendo las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. Igualmente, esta área se obliga a garantizar la reserva de la información a personal que no se encuentre debidamente autorizado por el titular.

PARÁGRAFO 3: El empleado deberá autorizar expresamente a qué personas o entidades diferentes al instituto se puede remitir su información personal con las finalidades expuestas previamente.

PARÁGRAFO 4: En aras de dar cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, el empleado, como titular de los datos referidos, cuenta con los siguientes derechos:

- a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los responsables del tratamiento o encargados del tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado;

- b) Solicitar prueba de la autorización otorgada al Responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la ley 1581 de 2012;
- c) Ser informado por el Responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que les ha dado a sus datos personales;
- d) Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio quejas por infracciones a lo dispuesto en la presente ley y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen;
- e) Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. La revocatoria y/o supresión procederá cuando la Superintendencia de Industria y Comercio haya determinado que en el Tratamiento el Responsable o Encargado han incurrido en conductas contrarias a esta ley y a la Constitución, la cual se ceñirá a los términos establecidos en la cláusula sobre supresión de datos en el presente documento;
- f) Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento

PARÁGRAFO 5: El instituto dará a conocer a todos sus empleados la política sobre tratamiento de datos personales y todas las modificaciones que le sean implementadas.

PARÁGRAFO 6: El empleador podrá requerir al empleado autorización sobre la circulación de sus datos personales para terceros no contemplados en el presente artículo cuando las necesidades de la compañía así lo ameriten.

PARÁGRAFO 7: Casos en que no se requiere la autorización. La autorización del Titular no será necesaria cuando se trate de:

- a) Información requerida por una entidad pública o administrativa en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial.
- b) Datos de naturaleza pública.
- c) Casos de urgencia médica o sanitaria.
- d) Tratamiento de información autorizado por la ley para fines históricos, estadísticos o científicos.
- e) Datos relacionados con el Registro Civil de las Personas.

ARTÍCULO 95. SUPRESIÓN DE DATOS. El titular tiene el derecho, en todo momento, a solicitar al empleador, la supresión (eliminación) de sus datos personales cuando:

Considere que los mismos no están siendo tratados conforme a los principios, deberes y obligaciones previstas en la normatividad vigente.

Hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual fueron recabados.

Se haya superado el periodo necesario para el cumplimiento de los fines para los que fueron recabados.

Esta supresión implica la eliminación total o parcial de la información personal de acuerdo con lo solicitado por el titular en los registros, archivos, bases de datos o tratamientos realizados por el empleador.

PARÁGRAFO 1: El derecho de supresión no es absoluto y el responsable puede negar el ejercicio del mismo cuando:

- a) El titular tenga un deber legal o contractual de permanecer en la base de datos.
- b) La eliminación de datos obstaculice actuaciones judiciales o administrativas vinculadas a obligaciones fiscales, la investigación y persecución de delitos o la actualización de sanciones administrativas.
- c) Los datos sean necesarios para proteger los intereses jurídicamente tutelados del titular; para realizar una acción en función del interés público, o para cumplir con una obligación legalmente adquirida por el titular.

PARÁGRAFO 2: En virtud del contrato de trabajo que vincula al empleado con el empleador, la permanencia de los datos de aquel se hace obligatoria para la ejecución de la relación jurídica laboral que tienen las partes, la cual se extenderá hasta el término señalado en el parágrafo 4 de la cláusula anterior. Esto deberá consagrarse como un acuerdo expreso entre las partes.

TITULO XXII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 96.- El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y su inclusión en la página web del instituto.

ARTÍCULO 97.- Desde la fecha en que entre en vigor el presente Reglamento se considerará como único vigente para el instituto y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados el instituto. Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 98.- CLÁUSULAS INEFICACES: No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales, los

cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 99.- El presente Reglamento entrará en vigor ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se publica a los XXXXXX (XX) días del mes de XXXXXX del 202X.

JAIME MANUEL NASTAR VALLEJO
Representante Legal