	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 1 de 42

REPUBLICA DE COLOMBIA
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
I.E. INSTITUTO PSICOPEDAGÓGICO JUAN PABLO II S.A.S.

ART. 1º. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la **I.E. INSTITUTO PSICOPEDAGÓGICO JUAN PABLO II S.A.S.** domiciliada en la CARRERA 7 # 13 -34 BARRIO VILLA FLOR de la ciudad de Soacha (Cundinamarca) y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

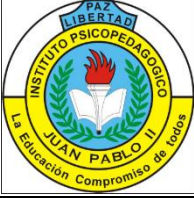
CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Institución la **I.E. INSTITUTO PSICOPEDAGÓGICO JUAN PABLO II S.A.S.** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía, Cédula extranjera o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
3. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
4. Visa de trabajo.
5. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos,

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 2 de 42

certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

CAPÍTULO II

PERÍODO DE PRUEBA

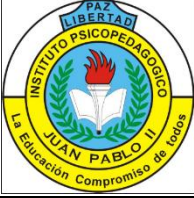
ART. 3º. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 5º. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 6º. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 3 de 42

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y TELETRABAJADORES

ART. 7º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

ART. 7.1.º. Son teletrabajadores las personas que, en el marco de la relación laboral dependiente con La Institución, utilizan las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de La Institución.

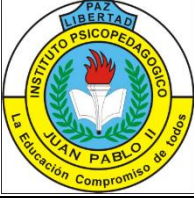
ART. 7.2.º. El contrato que realice La Institución en esta forma de organización laboral de teletrabajo cumplirá con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, además indicará las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio, determinará los días y los horarios en que el tele trabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal, definirá las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijará el procedimiento de la entrega por parte del tele trabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, además se consagrarán las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el tele trabajador.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ART. 8º. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables.

Personal administrativo

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 4 de 42

Lunes a viernes
6:15 a.m. a 02:15 p.m.

1. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
2. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

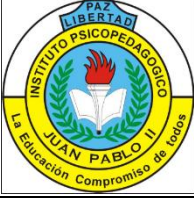
ART. 9. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 07:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ART. 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ART. 11. 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.

ART. 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 5 de 42

diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

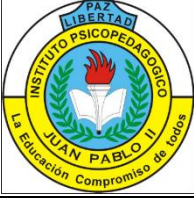
ART. 13. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

CAPÍTULO V

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 6 de 42

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.
1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

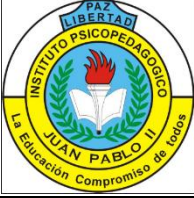
ART. 15. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

CAPÍTULO VI

VACACIONES REMUNERADAS

ART. 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 7 de 42

ART. 18. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

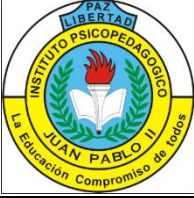
ART. 21. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 8 de 42

PAR. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

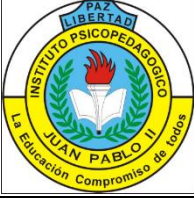
PERMISOS

ART. 24. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente con especialista, para asistir al colegio de sus hijos como acudiente cuando la institución le exija su asistencia, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente con especialista Y/O la asistencia como acudiente de sus hijos en el colegio) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6º).

PARAGRAFO 1: Se considera también grave calamidad domestica relacionados con los hijos del trabajador, los siguientes casos:

- El niño o niña padezca enfermedad en fase terminal.
- El niño o niña padezca enfermedad grave que requiera hospitalización.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 9 de 42

- El niño o niña haya sufrido accidente grave.

PARÁGRAFO 2: Las definiciones y diagnósticos médicos como enfermedad en fase terminal, enfermedad grave y accidente grave, quedarán sujetas al criterio del médico tratante de la respectiva EPS a la cual se encuentre el niño o niña afiliado.

PARÁGRAFO 3: Cada día de permiso de que trata el presente artículo solo podrá ser reconocido cuando se demuestre que no existe la posibilidad que otra persona (padre, hermano mayor o familiar) atienda la grave calamidad doméstica. En los demás casos se otorgarán a juicio del empleador licencias no remuneradas atendidas las necesidades del trabajo.

PARÁGRAFO 4: Además se reconoce cinco (5) días hábiles remunerados por licencia de luto por la Ley 1280 de enero 05 de 2009.

PARÁGRAFO 5: También se reconoce ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad, Ley María, C – 174 de 2009 y C – 633 de 2009.

PARAGRAFO 6: Los permisos personales inferiores a un día de trabajo, deben ser solicitados notificando los tiempos en los cuales se realizara la correspondiente reposición del tiempo.

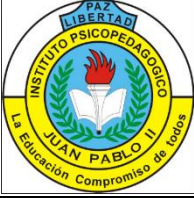
ART. 24.1. Teniendo en cuenta la ley 1857 de 2017, la Institución concederá a los trabajadores el permiso del día de la familia conforme lo establecido por la ley aquí referida.

CAPÍTULO VII

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

ART. 25. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 10 de 42

- No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

- Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

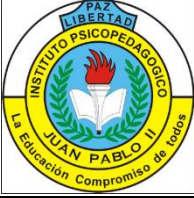
ART. 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales mensuales.

ART. 28. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 01Octubre/2018	
	Versión: 001	
	Página 11 de 42	

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

CAPÍTULO VIII

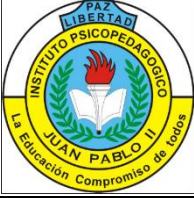
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ART. 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes,

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 12 de 42

instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

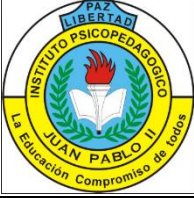
ART. 34. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 35. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 13 de 42

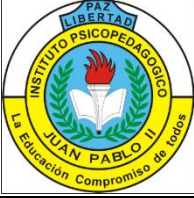
general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 14 de 42

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ART. 39. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Institución es el siguiente: gerente general, subgerente, director financiero, director talento humano director de operaciones, director comercial y director de calidad.

PAR. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El gerente y el director de talento humano.

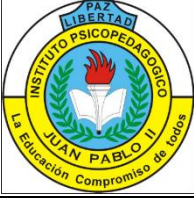
CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

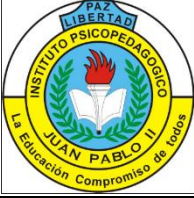
ART. 40. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 41. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos 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.

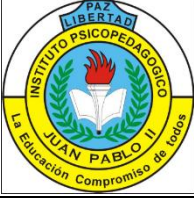
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 15 de 42

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 16 de 42

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 17 de 42

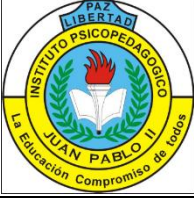
Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde y los adolescentes mayores de 17 años solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 42. Son obligaciones especiales del empleador:

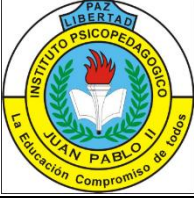
1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 18 de 42

respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

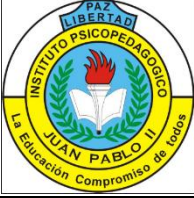
ART. 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 19 de 42

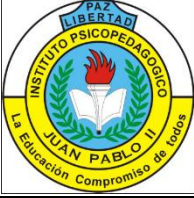
1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 44. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:	01Octubre/2018
	Versión:	001
	Página 20 de 42	

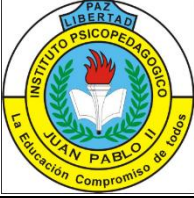
- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 21 de 42

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 22 de 42

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIA

ART. 46. La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en la Convención Colectiva o Laudo Arbitral, en el Contrato de Trabajo, o en la Ley.

ART 47. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

A). El retardo en la entrada al trabajo o el retiro prematuro de él, sin justa causa, cuando no genere perjuicio de importancia a la Institución, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; de la segunda vez en adelante suspensión hasta por quince (15) días.

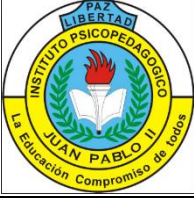
Es entendido, además, que los retardos sin justa causa facultan a la Institución para no permitir al trabajador su ingreso al trabajo.

b). La inasistencia al trabajo durante la jornada, sin justa causa, cuando no genere perjuicio de importancia a la Institución, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por cinco (5) días; de la segunda vez en adelante, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.

c). El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador, de las demás obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, se sanciona con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, La imposición de la sanción tendrá en consideración, la gravedad de la falta, el perjuicio causado, el número de reincidencias y la responsabilidad que al empleado se le haya asignado.

PARÁGRAFO 1: Cuando las faltas contempladas en el numeral a y b del presente artículo genere un perjuicio de importancia a La Institución se sanciona con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de las acciones en Derecho adicionales que pueda ejercer La Institución

PARÁGRAFO 2: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la Institución no reconocerá ni

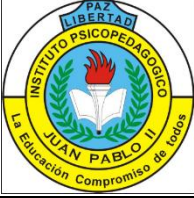
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 23 de 42

pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

ART 48. Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

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

ARTÍCULO 49. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 24 de 42

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

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

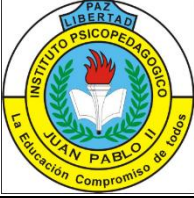
PARÁGRAFO. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

CAPITULO XIV

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CALIFICADAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ART 50. Se califican como graves y dan por lo tanto lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral de La Institución, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

- a. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
- b. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa dentro del lugar de trabajo, con otros empleados o terceras personas a su cargo dentro de la institución.
- c. El no cumplimiento de forma reiterada del horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o contrato laboral.
- d. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Institución o de los bienes de terceros confiados al mismo.
- e. No cumplir oportunamente las prescripciones que, para la seguridad de los

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 25 de 42

locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la Institución o que en ella se manejan, impartan las autoridades de la misma.

f. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la Institución tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.

g. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo de la Institución o de determinados empleados del mismo.

h. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes o usuarios de la Institución, a fin de obtener de estos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a condición de empleado de la Institución, o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.

i. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o a realizar actividades de comercio o similares a las de la Institución, también de carácter particular, con otros empleados de la Institución o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.

j. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro empleado de la Institución, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden superior.

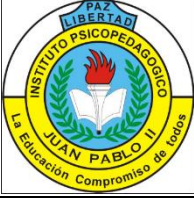
k. No acatar las premisas de seguridad del Sistema de Gestión de Seguridad y de Salud Ocupacional o de La Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

l. No hacer uso de los implementos de protección y seguridad establecidos por La Institución

CAPITULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ART 51. El personal de la Institución deberá presentar sus reclamos ante los

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 26 de 42

superiores jerárquicos enumerados en el artículo 39 de este Reglamento. El reclamante deberá llevar su caso, ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la 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 en el término de un (1) mes, atendiendo la naturaleza del reclamo y sus circunstancias.

CAPITULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

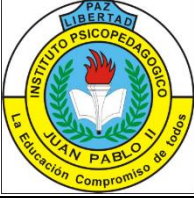
ART 52. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y en aras de prevenir conductas tipificadas como acoso laboral, se implementarán en La Institución los siguientes mecanismos:

1. En los medios de comunicación internos se promoverá la construcción de ambientes laborales sanos, basados en el respeto a la dignidad humana y a los valores corporativos para evitar situaciones de acoso laboral.
2. La Institución brindará capacitación a sus empleados respecto de las conductas tipificadas como acoso laboral.
3. En los procedimientos de vinculación de nuevos empleados, La Institución informará sobre las conductas que legalmente se consideran acoso laboral, a fin de que los nuevos colaboradores se abstengan de incurrir en ellas.
4. En el evento que se realicen encuestas de clima laboral o de satisfacción en el trabajo, se incluirán preguntas relativas a la percepción sobre la existencia de conductas de acoso laboral.

ART 53. PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA SUPERAR CONDUCTAS QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 9° de la ley 1010 de 2006, se

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 27 de 42

adopta el siguiente procedimiento interno para superar conductas de acoso laboral:

1. Créase el Comité de "Convivencia Laboral" que conocerá las quejas sobre acoso laboral y tramitará el procedimiento que se indica en este artículo.
2. Este Comité es conformado por: El Gerente General en conjunto con los trabajadores.

3. El Comité de Convivencia Laboral será coordinado por el Gerente General, quien tendrá a su cargo la citación de los demás miembros del Comité en el momento que conozca la queja de un empleado por presunto acoso laboral.

4. Cualquier trabajador podrá, verbalmente o por escrito, presentar quejas por acoso laboral ante el Coordinador del Comité. Junto con la queja el trabajador aportará, en caso de tener en su poder, las pruebas de acoso laboral que pretenda hacer valer.

5. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, el Coordinador deberá citar a los demás miembros del Comité para que deliberen en un lapso no superior a diez (10) días hábiles contados a partir de la citación. Simultáneamente a la citación, el Coordinador deberá informar de la queja a la persona denunciada por presunto acoso laboral a fin de que éste presente ante el Comité sus consideraciones al respecto.

6. Una vez analizada la queja por presunto acoso laboral, las explicaciones rendidas por la persona que figura como denunciada y demás medios de prueba, el Comité dará en el menor tiempo posible las recomendaciones que considere necesarias para superar la situación, y si lo estima del caso, dispondrá que se adopten las medidas disciplinarias pertinentes.

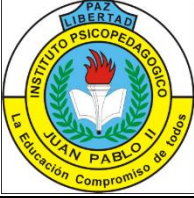
De las reuniones se levantará un acta a la cual sólo tendrán acceso los miembros del Comité, el trabajador que presenta la queja por presunto acoso laboral y el trabajador contra quien va dirigida la misma.

se entiende como burnout laboral, también denominado síndrome del quemado o síndrome de estar quemado en el trabajo, como el estado de agotamiento físico, emocional y mental que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado, este estado también será tenido en cuenta como una conducta de acoso laboral.

CAPITULO XVII

CONTRATO ESPECIAL DE APRENDIZAJE A TERMINO FIJO

ART 54. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 28 de 42

proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

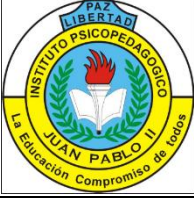
ART 55. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ART 56. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener al menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ART 57. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de éstos, la Institución se ceñirá a lo prescrito por el Decreto No.2838 del 14 de diciembre de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución No. 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un (1) trabajador aprendiz.

ART 58. Durante la vigencia del contrato, el aprendiz del SENA recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y durante la fase práctica será el equivalente al 100% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 29 de 42

ART 59. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ART 60. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros dos meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.

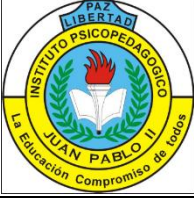
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Institución deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XVIII POLITICA DE INCLUSIÓN

ART 61. En cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, la Institución promueve el trabajo digno para todos, razón por la cual se adoptan las siguientes medidas:

1. Se prohíbe cualquier forma de discriminación.
2. Se promoverá el lenguaje inclusivo, esto significa evitar palabras y frases que puedan aislar o estereotipar a alguien en función de su discapacidad. En su lugar, trate de usar términos que sean más neutrales y respetuosos.
3. Cuando la persona en condición de discapacidad lo requiera, se realizará la adaptación de herramientas y equipos de trabajo. Elementos como el computador, el escritorio, la impresora y los teléfonos deben estar ubicados y ajustados para poder usarlos.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 30 de 42

4. Designar a una o dos personas de la oficina responsables de la persona usuaria de silla de ruedas, que tengan conocimiento de discapacidad, o capacitar para el caso de una emergencia.

En caso de no contar con el intérprete de señas, solicite apoyo al centro de relevo en [<http://www.centroderelievo.gov.co/632/w3-channel.html>], donde se puede hacer la traducción simultánea a lengua de señas.

5. Informar a los compañeros de trabajo, jefes y personal de servicios generales y seguridad la inducción sobre las pautas de abordaje a una persona ciega o con baja visión.

6. Mantener las puertas y ventanas totalmente abiertas o cerradas para evitar que el trabajador ciego o con baja visión se golpee.

CAPITULO XIX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

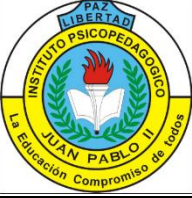
ART 62. Finalidad de la presente política La presente política tiene como propósito la adopción de medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando así el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias.

ART 63. Ámbito de aplicación de la presente política Las disposiciones contenidas en la presente política son aplicables a todos los trabajadores de la Institución y las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, así como las personas que presuntamente cometen dichas conductas en el contexto laboral de la Institución.

ART 64. Objetivo de la presente política Reglamentar y definir las medidas que adoptará la Institución con el fin de evitar, identificar y proteger a las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

ART 65. Definiciones La presente política y la interpretación de su contenido se hará con base en las siguientes definiciones:

- (i) 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,

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 31 de 42

que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

- (ii) 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 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.

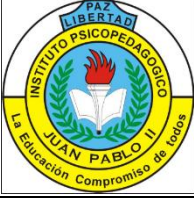
c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.

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.

- (iii). Queja: Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad en el ámbito laboral

ART 66. Principios que rigen la presente política La presente política y la prevención del acoso sexual en el contexto laboral se basa en los siguientes principios, los cuales se interpretarán de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024: (i) Pro-persona. (ii) Pro-víctima. (iii) Igualdad. (iv)

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 32 de 42

Justicia restaurativa. (v) Debido proceso. (vi) Imparcialidad. (vii) Celeridad. (viii) Confidencialidad. (ix) Prevención. (x) Justicia. (xi) Equidad de género. (xii) Libertad. (xiii) Dignidad.

ART 67. Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral Para efectos de la presente política, se realizará una jornada 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.

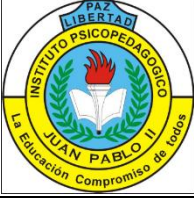
Ante la identificación de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la Institución realizará una campaña de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

La Administradora de Riesgos Laborales (en adelante “ARL”) realizará actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual con el propósito de prevenir el acoso sexual en el contexto laboral.

la Institución, incluirá las siguientes cláusulas en los contratos de trabajo: (i) Definición de acoso sexual conforme a la ley 2365 del 2024. (ii) Inclusión del procedimiento de la presente política en el contrato. (iii) Establecimiento de mecanismos de atención integral a las presuntas víctimas, restablecimiento de derechos. (iv) Medidas preventivas y pedagógicas.

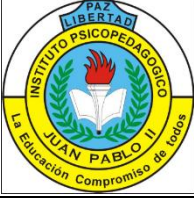
ART 68. Mecanismos y procedimiento de identificación de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral. El procedimiento para atender una presunta queja originada en una situación de acoso sexual en el ámbito laboral, deberá tener en cuenta lo siguiente:

- (i) **Presentación de la queja:** La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja en cualquier momento a través de los canales definidos por la Institución. Quien presente la queja podrá, también, denunciar ante la autoridad competente. Sin embargo, las denuncias temerarias tendrán las consecuencias que establezca la ley en el ámbito penal, además de las consecuencias frente a la afectación del buen nombre del supuesto victimario, así como también dará mérito a la iniciación de las acciones disciplinarias que la

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01 Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 33 de 42

Institución estime necesarias para evitar la presentación de quejas temerarias.

- (ii) Canales de comunicación: La queja deberá presentarse ante la Institución a través de (i) correo electrónico dirigido al Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Presidente Ejecutivo, (ii) documento físico, en sobre cerrado y marcado como confidencial a la dirección de la Institución, o personalmente al Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Presidente Ejecutivo o (iii) enunciación verbal a quien ocupe el cargo de Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Presidente Ejecutivo. Quienes tengan conocimiento de la queja a través de cualquiera de los canales de comunicación anteriormente descritos, deberá cumplir con un deber de confidencialidad de la información, obligándose a mantener bajo la más estricta reserva la información que le sea puesta en conocimiento.
- (iii) (iii) Requisitos mínimos de la queja: La queja deberá establecer las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, la cual podrá estar acompañada de pruebas siempre que la presunta víctima las tenga en su poder. El procedimiento frente a presuntas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral se realizará conforme a los siguientes pasos: (i) La recepción de la queja deberá hacerse al correo electrónico del Gerente de Gestión del 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 presidente ejecutivo. 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. (ii) Quien tenga en su poder el control del correo electrónico ante el cual se presenta la queja, deberá verificar el contenido de esta 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. (iii) 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)

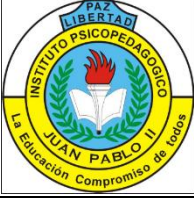
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 34 de 42

días hábiles. (iv) 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. (v) 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. (vi) 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. (vii) El receptor de la queja deberá cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y archivar bajo custodia y confidencialidad la información. (viii) La Institución 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. (ix) La Institución 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. (x) 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.

ART 69. Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, Si la queja tramitada es anónima, esta no será tramitada, pero se archivará y almacenará en la base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. La presunta víctima de acoso sexual en el contexto laboral podrá realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente, sin que sea un requisito hacer una queja ante la Institución.

ART 70. Mecanismos de protección de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral Las presuntas víctimas y terceros que tengan conocimiento de hechos que constituyan un presunto acoso sexual en el ámbito laboral, tendrán derecho a las siguientes garantías:

- (i) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- (ii) Protección y posibilidad de acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. La persona deberá realizar la solicitud directamente con la ARL, a través de la Líneas de acompañamiento en salud mental: 01 8000 51 1414 Opción 1, luego opción 4, o Línea de WhatsApp 3152757888.

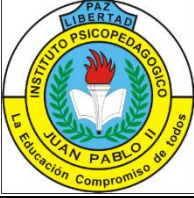
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 35 de 42

- (iii) Pedir traslado del área de trabajo.
- (iv) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y siempre que las funciones lo permitan, previa autorización del jefe Inmediato y del Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces.
- (v) Evitar relación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- (vi) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- (vii) Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.

ART 71. Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, Las medidas contempladas en los numerales (iii), (iv), (v) y (vi) deberán ser adoptadas por la Institución con sus trabajadores o contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa.

ART 72. Obligaciones del empleador Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la presente política, el empleador se obliga a:

- i) Reflejar la presente política en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como difundir el contenido de la política.
- ii) Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- (iii) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- (iv) Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- (v) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
- (vi) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 36 de 42

(vii) Publicar el número de quejas y sanciones por presunto acoso sexual en el ámbito laboral de los trabajadores vinculados y de los contratistas por prestación de servicios, de forma anonimizada y semestralmente en la Intranet de la Institución.

Las quejas serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (Sivige), en un término no superior a diez (10) días, contado a partir del último día del respectivo semestre, cuando el sistema sea incorporado por el Gobierno nacional.

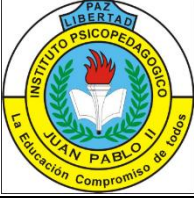
Las obligaciones previamente mencionadas podrán ser objeto de inspección, Vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

ART 73. Disposiciones finales de la presente política

- (i) La totalidad de los trabajadores de la Institución están en la obligación de observar lo dispuesto en la presente política.
- (ii) La Institución se abstendrá de tramitar quejas que no hayan sido puestas en su conocimiento en los términos indicados en la presente política.
- (iii) El incumplimiento de la presente política por parte de los sujetos a quienes aplica será considerado como una falta grave.
- (iv) Sin perjuicio del trámite que se efectúe de las quejas conforme al procedimiento de la presente política, el empleador podrá adelantar los procesos disciplinarios a que haya lugar, conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo por las presuntas faltas que se identifiquen en el marco de la queja.

CAPITULO XX CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

ART 74. DE LA CONFIDENCIALIDAD.- EL TRABAJADOR tiene la obligación de preservar la reserva de la información suministrada; por tanto se compromete a utilizarla exclusivamente en desarrollo del ejercicio de su cargo y no divulgará esta información a personas que no sean funcionarios ni directivos de EL EMPLEADOR, que requieran conocer de esta información por razón de sus funciones. La confidencialidad se mantendrá respecto de la información que ostente la calidad de reservada y que haya sido suministrada por EL EMPLEADOR o calificada su calidad de tal por parte de este último, en forma verbal o escrita.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 37 de 42

Por si o por medio de divisiones, subsidiarias, matrices, filiales, directores o empleados, individualmente o en conjunto. Para los efectos anteriores se entenderá como reservada toda la información escrita o verbal que sea entregada a EL TRABAJADOR por parte de EL EMPLEADOR, sus clientes o sus proveedores de información.

La información a que hace referencia el presente artículo de Confidencialidad es suministrada por EL EMPLEADOR, sus clientes o sus colaboradores, en razón de las tareas que debe cumplir EL TRABAJADOR dentro del ejercicio de su cargo. En consecuencia, EL TRABAJADOR reconoce como de propiedad de EL EMPLEADOR la información verbal o escrita que le sea suministrada y guardará confidencialidad respecto de la misma en los términos de la presente cláusula de Confidencialidad.

CAPITULO XXI

PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS TRANS, PERSONAS NO BINARIAS E IDENTIDADES DE GÉNERO NO HEGEMÓNICAS

ART 75. de conformidad con la circular 075 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, el presente reglamento del trabajo extiende las políticas de prevención del acoso laboral, sexual, a las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas, con la finalidad de evitar toda practica de discriminación.

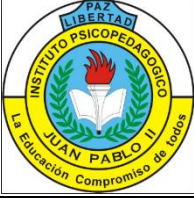
CAPITULO XXII

PROTECCIÓN DE DATOS ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

ART 76. Ámbito de aplicación. Los principios y disposiciones contenidas en el presente capitulo serán aplicables a los datos registrados en cualquier base de datos que los haga susceptibles de tratamiento por la Institución.

ART 77. Definiciones. Para los efectos del presente reglamento, se entiende por:

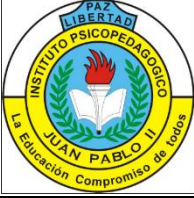
A) Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales;

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 38 de 42

- b) Base de Datos: Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento;
- c) Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables;
- d) Encargado del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del Responsable del Tratamiento;
- e) Responsable del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos;
- f) Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento;
- g) Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

ART 78. Principios rectores para el tratamiento de datos

- a) Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos: El Tratamiento a que se refiere el presente reglamento es una actividad reglada que debe sujetarse a lo establecido en ella y en las demás disposiciones que la desarrollen;
- b) Principio de finalidad: El Tratamiento debe obedecer a una finalidad legítima de acuerdo con la Constitución y la Ley, la cual debe ser informada al Titular;
- c) Principio de libertad: El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento;
- d) Principio de veracidad o calidad: La información sujeta a Tratamiento debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el Tratamiento de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error;
- e) Principio de transparencia: En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a obtener del Responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernan;
- F) Principio de acceso y circulación restringida: El Tratamiento se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos personales, de las disposiciones de la presente ley y la Constitución. En este sentido, el

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 39 de 42

Tratamiento sólo podrá hacerse por personas autorizadas por el Titular y/o por las personas previstas en el presente reglamento.

Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en Internet u otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los Titulares o terceros autorizados conforme al presente reglamento;

G) Principio de seguridad: La información sujeta a Tratamiento por el Responsable del Tratamiento o Encargado del Tratamiento a que se refiere la presente ley, se deberá manejar con 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;

h) Principio de confidencialidad: Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en el presente reglamento y en los términos de la misma.

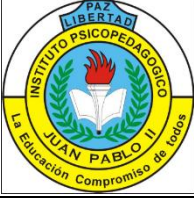
ART 79. Categorías especiales de datos:

Datos sensibles. Para los propósitos del presente reglamento se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos.

Tratamiento de datos sensibles. Se prohíbe el Tratamiento de datos sensibles, excepto cuando:

a) El Titular haya dado su autorización explícita a dicho Tratamiento, salvo en los casos que por ley no sea requerido el otorgamiento de dicha autorización;

b) El Tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del Titular y este se encuentre física o jurídicamente incapacitado. En estos eventos, los representantes legales deberán otorgar su autorización;

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 40 de 42

c) El Tratamiento sea efectuado en el curso de las actividades legítimas y con las debidas garantías por parte de una fundación, ONG, asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que se refieran exclusivamente a sus miembros o a las personas que mantengan contactos regulares por razón de su finalidad. En estos eventos, los datos no se podrán suministrar a terceros sin la autorización del Titular;

d) El Tratamiento se refiera a datos que sean necesarios para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial;

ART 80. Derechos de los Titulares. El Titular de los datos personales tendrá 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.

c) Ser informado por el Responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le, ha dado a sus datos personales;

d) 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.

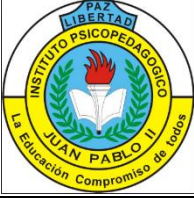
ART 81. Autorización del Titular. Sin perjuicio de las excepciones previstas en el presente reglamento, en el Tratamiento se requiere la autorización previa e informada del Titular, la cual deberá ser obtenida por cualquier medio que pueda ser objeto de consulta posterior.

PARAGRAFO 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;

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01 Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 41 de 42

d) Tratamiento de información autorizado por la ley para fines históricos, estadísticos o científicos;

e) Datos relacionados con el Registro Civil de las Personas.

Quien acceda a los datos personales sin que medie autorización previa deberá en todo caso cumplir con las disposiciones contenidas en la presente ley.

ART 82. Deber de informar al Titular. El Responsable del Tratamiento, al momento de solicitar al Titular la autorización, deberá informarle de manera clara y expresa lo siguiente:

a) El Tratamiento al cual serán sometidos sus datos personales y la finalidad del mismo;

b) El carácter facultativo de la respuesta a las preguntas que le sean hechas, cuando estas versen sobre datos sensibles o sobre los datos de las niñas, niños y adolescentes;

c) Los derechos que le asisten como Titular;

d) La identificación, dirección física o electrónica y teléfono del Responsable del Tratamiento.

ART 83. Personas a quienes se les puede suministrar la información. La información que reúna las condiciones establecidas en el presente reglamento podrá suministrarse a las siguientes personas:

a) A los Titulares, sus causahabientes o sus representantes legales;

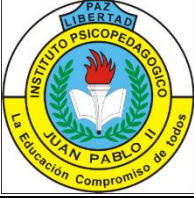
b) A las entidades públicas o administrativas en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial;

c) A los terceros autorizados por el Titular o por la ley.

CAPITULO XXIII

PUBLICACION Y VIGENCIA

ART 84. El presente Reglamento será publicado en el domicilio principal de la Institución en Soacha (Cundinamarca) y en la página web www.iejuanpabloiisoacha.edu.co a partir del 01 de noviembre de 2025. La publicación se hará en los lugares de trabajo, mediante la fijación en dos sitios diferentes de cada lugar, de sendas copias en caracteres legibles.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTOS N°: REG-SST-001	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 01Octubre/2018
		Versión: 001
		Página 42 de 42

ART 85. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, realizada en la forma prescrita en el artículo anterior.

AR 86. Desde la fecha en que se inicie la vigencia de este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del que con anterioridad haya tenido la Institución.

REPRESENTANTE LEGAL
LUZ SANDRA GARIBELLO DÍAZ
C.C 51.876.595 de Bogotá

Fecha elaboración: noviembre 01 del 2025
Dirección: Carrera 7 No 13-34 Soacha - Cundinamarca