



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 1 de 77

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
NIT. 814003585-3**

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I - GENERALIDADES

- Artículo 1. Objeto
- Artículo 2. Vigencia
- Artículo 3. Conocimiento y difusión
- Artículo 4. Órdenes legítimas
- Artículo 5. Ámbito de Aplicación

CAPÍTULO II - GENERALIDADES DEL PROCESO DE ADMISIÓN

- Artículo 6. Finalidad
- Artículo 7. Procedimiento
- Artículo 8. Evaluación del aspirante
- Artículo 9. Verificación de la información
- Artículo 10. Requisitos y condiciones

CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN

- Artículo 11. De los contratos
- Artículo 12. Vinculación.
- Artículo 13. Periodo de prueba
- Artículo 14. Contrato de aprendizaje

CAPÍTULO IV - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

- Artículo 15. Definición

CAPÍTULO V - HORARIO DE TRABAJO

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 2 de 77

- Artículo 16. Horario
- Artículo 17. Descanso
- Artículo 18. Mecanismos de prevención
- Artículo 19. Planeación de Talento Humano
- Artículo 20. Información trabajo adicional

CAPÍTULO VI - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

- Artículo 21. Trabajo ordinario y nocturno
- Artículo 22. Trabajo suplementario
- Artículo 23. Condición del trabajo suplementario
- Artículo 24. Tasas y liquidación de recargos

CAPÍTULO VII - DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, DOMINICAL Y FESTIVOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS

- Artículo 25. Serán días de descanso obligatorio remunerado
- Artículo 26. Trabajo dominical y festivo remuneración
- Artículo 27. Excepción
- Artículo 28. Vacaciones remuneradas
- Artículo 29. Periodo de vacaciones
- Artículo 30. Interrupción del periodo de vacaciones
- Artículo 31. Acuerdo de pago de vacaciones
- Artículo 32. Periodo mínimo de vacaciones
- Artículo 33. Vacaciones remuneradas
- Artículo 34. Época de vacaciones
- Artículo 35. Permisos
- Artículo 36. Licencias

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

- Artículo 37. Formas y libertad de estipulación

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 3 de 77

Artículo 38. Salario integral

Artículo 39. Lugar y periodo de pago de salarios

Artículo 40. Pago personal del salario

CAPÍTULO IX - PRIMAS EXTRALEGALES

Artículo 41. Primas extralegales

CAPÍTULO X - 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

Artículo 42. Medidas de seguridad

Artículo 43. Afiliación

Artículo 44. Comunicación enfermedad

Artículo 45. Medidas de Higiene.

Artículo 46. Accidente de trabajo

Artículo 47. Comunicación de accidente laboral

Artículo 48. Estadísticas

Artículo 49. Cumplimiento de normas

CAPÍTULO XI - LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

Artículo 50. Labores prohibidas para mujeres y menores

CAPÍTULO XII - ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 51. Orden jerárquico

CAPÍTULO XIII - PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 52. Deberes de los trabajadores

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 4 de 77

CAPITULO XIV - OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD EMPLEADORA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 53. Obligaciones especiales del empleador

Artículo 54. Obligaciones especiales del trabajador

Artículo 55. De las prohibiciones

Artículo 56. Prohibiciones a los trabajadores

CAPITULO XV - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 57. Derecho a sancionar

Artículo 58. Sanciones disciplinarias

Artículo 59. Clases de faltas y sanciones disciplinarias

Artículo 60. Faltas graves.

CAPITULO XVI - PROCESO DISCIPLINARIO

Artículo 61. Proceso disciplinario

Artículo 62. Principios

Artículo 63. Acción disciplinaria

Artículo 64. Etapas del proceso disciplinario

Artículo 65. Pruebas

Artículo 66. Suspensión de términos

Artículo 67. Medios de pruebas

Artículo 68. Causales de extinción de la acción disciplinaria

Artículo 69. Prescripción e interrupción de la acción disciplinaria

CAPÍTULO XVII - TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 70. Justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo

Artículo 71. Reclamos

Artículo 72. Solicitudes

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 5 de 77

CAPITULO XVIII - LEY 1010 DE 2006 ACOSO LABORAL DEFINICIÓN MODALIDADES MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

Artículo 73. Definición de acoso laboral

Artículo 74. Modalidades

Artículo 75. Conductas que constituyen acoso laboral

Artículo 76. Conductas que no constituyen acoso laboral

Artículo 77. Mecanismos de prevención de acoso laboral y procedimiento interno de solución. Mecanismos de prevención

Artículo 78. Desarrollo del mecanismo de prevención

Artículo 79. Procedimiento interno

Artículo 80. Comité de convivencia laboral

Artículo 81. Periodo

Artículo 82. Funciones

Artículo 83. Presidente

Artículo 84. Secretaría

Artículo 85. Reuniones

CAPÍTULO XIX – DESPIDO EN CASOS ESPECIALES

Artículo 86. Despidos colectivos.

Artículo 87. Fuerza mayor o caso fortuito.

CAPÍTULO XX – ABUSO DEL DERECHO

Artículo 88. Situaciones de abuso del derecho.

CAPÍTULO XXI – PUBLICACIONES

Artículo 89. Publicación

CAPÍTULO XXII - VIGENCIA

Artículo 90. Vigencia

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

N°:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 6 de 77

Artículo 91. Cláusulas ineficaces

CAPITULO XXIII - DISPOSICIONES FINALES

Artículo 92. Disposiciones finales

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 7 de 77

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
NIT. 814003585-3**

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo establecido por el **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.**, cuya SIGLA es "C.E.C.S.A.", Sociedad Anónima, con domicilio principal en la ciudad de Pasto, ubicada en la CARRERA 20 A No. 16 – 52, centro 2do y 3er piso, sus sedes, establecimientos de comercio y a sus disposiciones quedan sometidos, la sociedad **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.**, como empleadora y todos sus trabajadores; de la misma forma, este Reglamento se constituye como parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1. OBJETO. El presente Reglamento, complementario a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre la sociedad **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.** y sus trabajadores. Estas normas, tienen fuerza obligatoria para ambas partes.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA. Este reglamento Interno comenzará a regir desde la fecha de su promulgación.

ARTÍCULO 3. CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN. La sociedad **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.**, dará a conocer y difundirá el presente Reglamento a todos sus trabajadores, para lo cual colocará un ejemplar en un lugar visible de forma permanente dentro de cada una de sus dependencias, así como en la plataforma dispuesta para ello. Por lo anterior, en ningún caso, los trabajadores,

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 8 de 77

argumentarán el desconocimiento de este Reglamento como motivo de su incumplimiento.

ARTÍCULO 4. ÓRDENES LEGÍTIMAS. Con apego a la ley y dentro de las jerarquías establecidas en el organigrama de la sociedad **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.**, los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores; pues, además de las obligaciones que corresponden a su puesto de trabajo, deberán ceñirse a las instrucciones y disposiciones legítimas, sean verbales o escritas, que reciban de sus jefes inmediatos.

ARTÍCULO 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Reglamento Interno de Trabajo, es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores que laboren en la sociedad **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.**

**CAPÍTULO II
GENERALIDADES DEL PROCESO DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 6. FINALIDAD. Tendrá como finalidad cumplir con los requerimientos de la sociedad **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.**, en cuanto a la selección de personal competente, de acuerdo a las necesidades de la misma.

ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTO. Quien aspire a vincularse laboralmente con la sociedad **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.**, deberá cumplir los parámetros exigidos en la convocatoria y/o invitación a discrecionalidad de la empleadora y lo que a continuación se señala.

ARTÍCULO 8. EVALUACIÓN DEL ASPIRANTE. Quien aspire a desempeñar un cargo en la sociedad **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.**, debe someterse al procedimiento de selección y vinculación establecido en el Proceso designado por Talento Humano, para lo cual deberá presentarse dentro del tiempo

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 9 de 77

señalado en la convocatoria y/o invitación, con la hoja de vida y los soportes exigidos. Este requisito permite definir si el aspirante cumple o no con el perfil requerido para la vinculación.

Una vez surtido lo anterior, la evaluación se sujetará a los criterios establecidos en el manual de funciones y el procedimiento de selección de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

PARÁGRAFO. No serán consideradas en la convocatoria aquellas personas que se encuentren inhabilitadas o impedidas de acuerdo a la ley, decisión judicial o administrativa.

ARTÍCULO 9. VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., al recibir cada uno de los documentos mencionados, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato.

ARTÍCULO 10. REQUISITOS Y CONDICIONES. Cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., decidirá si admite o no al aspirante. En caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo, siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo, no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación.

PARÁGRAFO 1. La empleadora podrá establecer en el procedimiento de selección, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 10 de 77

jurídicas para tal efecto: En todo caso, el empleador podrá exigir documentos adicionales que no se encuentren prohibidos por la Ley.

PARÁGRAFO 2. La contratación de menores de edad, es totalmente discrecional por parte de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. y en el evento de optar por ello, se sujetará dicha relación laboral a las normas vigentes al momento de la contratación.

**CAPÍTULO III
CONTRATACIÓN**

ARTÍCULO 11. DE LOS CONTRATOS. De conformidad con sus necesidades, la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., celebrará la modalidad de contrato de trabajo que sea necesaria, considerando los aspectos legales, técnicos y administrativos de la naturaleza del cargo.

ARTÍCULO 12. VINCULACIÓN. Una vez se seleccione a la persona idónea para el cargo, el área de Talento Humano, deberá informar al aspirante elegido del proceso, la fecha de su vinculación y citarlo para que ingrese al proceso de inducción.

PARÁGRAFO 1. El área de Talento Humano, hará una inducción general sobre la estructura de la sociedad e informará dónde se encuentran disponibles las políticas institucionales, estatutos, código de ética, reglamento interno de trabajo y el manual de funciones.

PARÁGRAFO 2. Una vez se realice la suscripción del contrato, la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a través del área de Talento Humano, procederá a diligenciar las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, según las normas vigentes para el efecto.

PARÁGRAFO 3. El trabajador que ingresa deberá presentar un examen médico ocupacional establecido en la Ley, con el fin de determinar las condiciones de salud en que se encuentre el trabajador.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 11 de 77

ARTÍCULO 13. PERIODO DE PRUEBA. Una vez admitido el aspirante, se podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (C.S.T. Artículo 76, 77 y 78).

PARÁGRAFO 1. 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. (Ley 50 de 1990, Artículo 7).

PARÁGRAFO 2. El periodo de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo 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.

PARÁGRAFO 3. 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. (C.S.T. Artículo 77, numeral 1º). En todo caso, el periodo de prueba se regirá por lo establecido en el C.S.T y demás normas vigentes.

PARÁGRAFO 4. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso; sin embargo, si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales. (C.S.T., Artículo 80).

ARTÍCULO 14. CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar sus servicios a la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional y/o técnica, completa y relacionada al arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 12 de 77

determinado que no puede superar dos (2) años, recibiendo un apoyo de sostenimiento mensual, que en ningún caso constituye salario. Por lo tanto, se someterá a lo dispuesto en la Ley 188 de 1959, art. 1º y modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003 y demás normas que lo modifiquen, aclaren, adicionen o sustituyan (C.S.T. artículo 81).

**CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTÍCULO 15. DEFINICIÓN. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (C.S.T., Artículo 6).

Los trabajadores accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: de las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de auxilio monetario por enfermedad no profesional, de calzado y vestido de labor, del auxilio de cesantía y de la prima de servicios.

**CAPÍTULO V
HORARIO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 16. HORARIO. El horario general de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., será acorde a lo estipulado en la Ley 2101 de 2021, pues la jornada de trabajo será la máxima y de acuerdo a la disminución gradual de las horas semanales, comprendidas en la citada norma.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 13 de 77

Lo anterior, sin perjuicio de la discrecionalidad por parte de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., de fijar horarios distintos en razón a la naturaleza del servicio y sus condiciones especiales.

Las horas de entrada y de salida de los trabajadores son, por regla general, las que a continuación se señalan:

Personal administrativo:

Lunes a viernes: Horario de entrada: 8 a.m. y 2 p.m. Horario de salida: 12 m. y 6 p.m.

Sábado: Horario de entrada: 8 a.m. Horario de salida: 12 m.

Personal operativo:

Lunes a viernes: Horario de entrada: 7 a.m. y 1 p.m. Horario de salida: 12 m. y 5 p.m.

Sábado: Horario de entrada: 7 a.m. Horario de salida: 12 m.

La jornada laboral tendrá su control, en donde se dejará constancia y se registrará el ingreso y salida diaria del personal de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.; por tanto, los trabajadores están obligados a registrar su ingreso dos (2) veces al día y su salida también dos (2) veces al día, respetando el horario de trabajo establecido en este Reglamento Interno de Trabajo, con excepción de las jornadas especiales establecidas por necesidad del servicio.

PARÁGRAFO 1. Según lo estipulado por la Ley 2101 de 2021, se hará la respectiva disminución de la jornada laboral ordinaria de manera gradual, de la siguiente manera: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. A partir del cuarto año de la entrada en

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 14 de 77

vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

PARÁGRAFO 2. Cuando la sociedad empleadora tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren máximo cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, sean dedicadas exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Ley 50 de 1990, Artículo 21). En este caso, no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional o tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 3. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrán ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 4. Cuando la naturaleza de las labores realizadas por la sociedad no exija actividad continua y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana (C.S.T. Artículo 165).

PARÁGRAFO 5. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo, cuando se desarrollen labores que, por razones de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores; pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (C.S.T. Artículo 166).

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 15 de 77

PARÁGRAFO 6. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., podrá establecer que la jornada laboral sea de lunes a viernes durante cuarenta (40) horas, y cuando se considere pertinente, la jornada se podrá extender hasta el día sábado durante ocho (8) horas, dependiendo de la necesidad en la prestación del servicio, cumpliendo así la jornada máxima legal.

Para implementar los horarios especiales de trabajo señalados en los párrafos anteriores, es necesaria la aprobación de la Junta de socios.

ARTÍCULO 17. DESCANSO. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., otorgará treinta (30) minutos de descanso, distribuidos de la siguiente manera: 15 (quince) minutos en horas de la mañana y quince (15) minutos en horas de la tarde, que podrán ser utilizados por el trabajador en el espacio destinado para cafetería.

ARTÍCULO 18. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Los trabajadores que necesiten laborar el día sábado, deberán informar al área de Talento Humano las razones para extender su horario de trabajo y la cantidad de horas solicitadas para hacerlo.

ARTÍCULO 19. PLANEACIÓN DE TALENTO HUMANO. El área de Talento Humano, estará obligada a planear espacios dentro de la jornada laboral para el personal que labore semanalmente cuarenta y ocho (48) horas, para desarrollar actividades que permitan la dispersión de los trabajadores con el fin de preservar su salud.

ARTÍCULO 20. INFORMACIÓN TRABAJO ADICIONAL. Cuando la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., necesite programar jornadas de trabajo que impliquen horas extras para los trabajadores, está en la obligación de informarle al personal con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y deberá

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 16 de 77

programar una reunión en donde se den las instrucciones específicas de la jornada y otorgar a sus trabajadores las garantías para su seguridad en dicha jornada.

**CAPÍTULO VI
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTÍCULO 21. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. De conformidad con el Artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO 1. No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho horas diarias constituya trabajo suplementado ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 2. Se reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, cuando estén autorizadas por escrito por el representante legal de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.; de igual manera, los cambios de jornada de trabajo serán autorizados por el representante legal.

PARÁGRAFO 3. Cuando por fuerza mayor, caso fortuito o decreto de calamidad pública que determine suspensión del trabajo presencial por horas o por jornadas completas de trabajo establecidas, se cumplirá en igual número de horas distantes

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 17 de 77

a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 22. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (C.S.T., Artículo 159).

ARTÍCULO 23. CONDICIÓN DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo Suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (Decreto 13 de 1967, Artículo 1º).

ARTÍCULO 24. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a 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 o conforme a la normatividad vigente.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno o conforme a la normatividad vigente.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno o conforme a la normatividad vigente.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro (Ley 50 de 1990, Artículo 24).

PARÁGRAFO 1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

PARÁGRAFO 2. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

N°:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 18 de 77

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, DOMINICAL Y FESTIVOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 25. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiestas religiosas y cívicas que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, como días no laborales.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero; 4, 5 y 6 de enero; 19 de marzo; 1 de mayo; 29 de junio; 20 de julio; 7 de agosto; 15 de agosto; 12 de octubre; 1 de noviembre; 11 de noviembre; 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente, cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes, de acuerdo a la Ley 51 de 1983 o Ley Emiliani, vigente.

PARÁGRAFO 1. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso del numeral 2º artículo 1 de la Ley 51 de 1983.

PARÁGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990, Artículo 26 numeral 5º).

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 19 de 77

ARTÍCULO 26. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO REMUNERACIÓN. Para el reconocimiento y remuneración del Trabajo dominical y festivo se aplicará lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 789 de 2002, o la norma que lo modifique, el cual estipula lo siguiente:

El trabajo dominical y festivo debe ser remunerado con el 175%, es decir, con el 100% del valor de la hora ordinaria más el recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la sociedad, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera conforme al numeral 1 de este artículo.

PARÁGRAFO 1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado y/o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 2. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical.

En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (C.S.T., Artículo 185).

ARTÍCULO 27. EXCEPCIÓN. Tal y como lo expresa el Código Sustantivo, el trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permitirá retribuyéndolo o

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 20 de 77

dando un descanso compensatorio remunerado teniendo en cuenta los literales a y b del artículo 175 C.S.T.

ARTÍCULO 28. VACACIONES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., Artículo 186 numeral 1°).

ARTÍCULO 29. PERIODO DE VACACIONES. La época de vacaciones debe ser señalada por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la misión del empleador. El empleador deberá dar a conocer al trabajador con mínimo 15 días hábiles de anticipación a la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T., Artículo 187).

ARTÍCULO 30. INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T., Artículo 188); sin embargo, se deberá informar al empleador dentro de los dos días siguientes a la ocurrencia del hecho, con el objeto de compensar los días restantes.

ARTÍCULO 31. ACUERDO DE PAGO DE VACACIONES. El empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (C.S.T., Artículo 189). No obstante, lo anterior, será totalmente discrecional del empleador acceder a la celebración de dicho acuerdo.

ARTÍCULO 32. PERIODO MÍNIMO DE VACACIONES. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

N°:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 21 de 77

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (C.S.T., Artículo 190).

ARTÍCULO 33. VACACIONES REMUNERADAS. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario, que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

PARÁGRAFO 1. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a través de su representante legal 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 (Decreto 13 de 1967, Artículo 5°).

PARÁGRAFO 2. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 50 de 1990, Artículo 3° parágrafo).

ARTÍCULO 34. ÉPOCA DE VACACIONES. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a través de su representante legal puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciera, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderán que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 22 de 77

ARTÍCULO 35. PERMISOS. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a través de su representante legal concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- a) Ejercicio del derecho al sufragio.
- b) Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- d) Para concurrir al servicio médico correspondiente.
- e) Permiso para matrimonio, se concederá dos (2) días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha del matrimonio.
- f) Asuntos personales o familiares. El aviso debe darse, en lo posible, con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso.
- g) Para asistir a las exequias de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la sociedad empleadora y a sus representantes.

En los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. Así mismo podrá a su arbitrio, conceder los permisos que soliciten sus trabajadores, siempre y cuando se observe el procedimiento señalado por la sociedad empleadora y no se perjudique la prestación del servicio.

Para los fines pertinentes, se entiende por calamidad doméstica, todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajo, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

La concesión de los permisos arriba citados, 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 éste, según lo permitan

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 23 de 77

las circunstancias, presentando el debido soporte sin que transcurran más de 24 horas tras la ausencia del empleado.

En caso de muerte de compañeros de trabajo, debe tramitarse ante Talento Humano quien coordinará las salidas sin que se afecte la prestación del servicio.

En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará, con la anticipación que las circunstancias lo permitan y deberá soportarlo con el documento que la sociedad empleadora estatal expida para su certificación. (C.S.T., Artículo 57, numeral 6°).

En caso de que el trabajador requiera la concesión de un permiso por cualquier otro motivo de los relacionados en el presente artículo, tiene la obligación de manifestarlo en lo posible con una antelación que no sea inferior a tres días, diligenciando el formato establecido para ello. En todo caso, el jefe inmediato determinará el tiempo de reposición si es el caso.

Todos los permisos que no superen una jornada laboral, deberán solicitarse ante el área de Talento Humano, quien determinará su aprobación siempre y cuando no afecten la prestación del servicio; una vez se cuente con la aprobación, se debe entregar el respectivo formato al área de Talento Humano, área que validará la pertinencia y posibilidad de otorgar el mismo.

ARTÍCULO 36. LICENCIAS.

LICENCIA POR LUTO. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco días hábiles, cualquiera sea su modalidad de

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

N°:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 24 de 77

vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante los documentos expedidos por la autoridad competente, dentro de 30 días siguientes a su ocurrencia.

LICENCIA DE MATERNIDAD. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora,
- b) La indicación del día probable del parto,
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

LICENCIA POR PATERNIDAD. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., está obligada a conceder al padre del recién nacido una licencia de paternidad, equivalente a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante; los días de licencia

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 25 de 77

por paternidad que serán entregados al trabajador beneficiado, estarán sujetos a las fechas que sean designadas por la EPS a la que este se encuentre afiliado de conformidad con lo establecido en la normatividad legal vigente.

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 37. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a través de su representante legal y el trabajador, pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades así: 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.

ARTICULO 38. SALARIO INTEGRAL. 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 salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente, 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 del setenta por ciento (70%).

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 26 de 77

ARTÍCULO 39. LUGAR Y PERIODO DE PAGO DE SALARIOS. 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 de que este cese. (C.S.T., Artículo 138, numeral 1º).

La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. a través de su representante legal realizará el pago del salario en forma mensual, por consignación bancaria dirigida a una cuenta de la cual el trabajador es titular, así mismo, se dejará constancia en documento emanado del área de Talento Humano, en el cual se discriminarán todos los conceptos salariales y/o prestacionales canceladas.

ARTÍCULO 40. PAGO PERSONAL DEL SALARIO. 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. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. 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 (C.S.T., Artículo 134).

PARÁGRAFO. Para que la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a través de su representante legal realice el pago del salario de un trabajador a una persona diferente a éste, la persona que ha sido autorizada deberá presentar un poder especial debidamente autenticado, conferido por el trabajador, en donde se exprese claramente la persona a quien autoriza y los periodos para los cuales está facultado para reclamar su salario. En caso de no presentar el anterior documento, el empleador se abstendrá de reconocerle representación alguna al tercero reclamante.

**CAPÍTULO IX
PRIMAS EXTRALEGALES**

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 27 de 77

ARTÍCULO 41. PRIMAS EXTRALEGALES. Los trabajadores que contrate laboralmente la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., desde el día primero (1) de enero de 2009 no tendrán derecho al reconocimiento y pago de las primas extra legales ya constituidas y pactadas.

Los pagos enumerados en el artículo 128 del CST, que se realicen a los trabajadores que contrate laboralmente la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. desde el día primero (1) de enero de 2009 que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las sociedad empleadoras de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

CAPÍTULO X

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.

ARTÍCULO 42. MEDIDAS DE SEGURIDAD. Es obligación de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 28 de 77

ARTÍCULO 43. AFILIACIÓN. Los servicios médicos de la Seguridad Social que requieran los trabajadores se prestarán por la E.S.P. o A.R.L., en caso de no afiliación, esta estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 44. COMUNICACIÓN ENFERMEDAD. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces para que sea examinado por el médico de la E.P.S. correspondiente, para que certifique si puede continuar o no en el trabajo y de ser el 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. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad original en el área de Talento Humano dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la incapacidad, con el fin de dar trámite al reconocimiento y pago de la misma.

PARÁGRAFO 2. No es admitido como certificado de incapacidad para trabajar, aquellos expedidos por un médico o una sociedad particular distinto de la EPS o ARL a la cual está afiliado el trabajador; en consecuencia, en dicho caso solo será válida si está debidamente transcrita por la EPS o ARL del trabajador afiliado, según sea el caso.

ARTÍCULO 45. MEDIDAS DE HIGIENE. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades en general, y en particular, a las que ordene la sociedad CENTRO DE

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 29 de 77

EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a través de sus representantes, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente, para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. Todas las medidas de prevención que se sugieran desde el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y que se hayan comunicado por el empleador, serán de obligatorio cumplimiento so pena de las acciones a las que haya lugar.

ARTÍCULO 46. ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo, se 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 ante la A.R.L en los términos establecidos en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 47. COMUNICACIÓN DE ACCIDENTE LABORAL. En caso de accidente no mortal, aun el más leve, o, de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la sociedad empleadora, 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.

PARÁGRAFO: La Sociedad empleadora no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 48. ESTADÍSTICAS. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a través de su representante legal llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual, deberá en cada

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 30 de 77

caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra dentro de las instalaciones de la Sociedad empleadora o de sus establecimientos de comercio, deberán ser informado por el representante legal a la administradora de riesgos laborales y la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 49. CUMPLIMIENTO DE NORMAS. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. y sus trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del C.S.T., a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a las establecidas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud y en el Sistema General de Riesgos Laborales, y a las demás que con tal fin se establezcan.

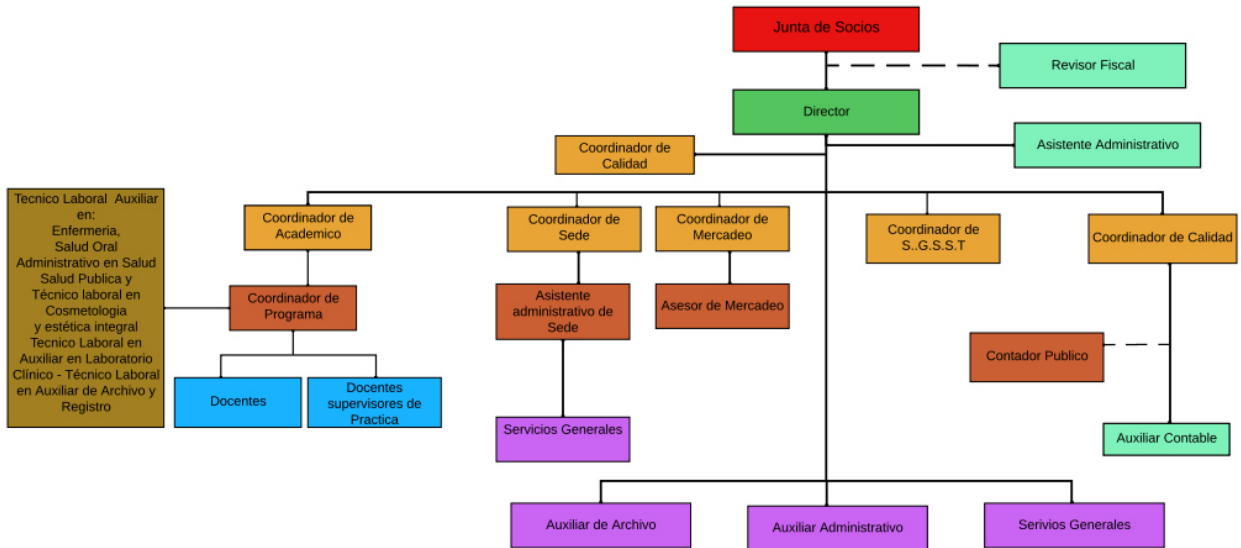
**CAPÍTULO XI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

ARTÍCULO 50. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en las actividades descritas en el Artículo 242 del CST y demás normas que lo modifiquen, adicione o complementen.

**CAPÍTULO XII
ORDEN JERÁRQUICO**

ARTÍCULO 51. ORDEN JERÁRQUICO. El orden de cargos existentes en la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. se establecerá de acuerdo con la estructura organizacional y planta de personal vigente y así:

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



PARÁGRAFO. El representante legal podrá establecer todos aquellos cargos que considere necesarios para cumplir con el objeto social de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

**CAPÍTULO XIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 52. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

N°:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 32 de 77

- d) Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general en la Sociedad empleadora.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con integridad, honradez, buena voluntad, pro actividad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la sociedad empleadora en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, sistemas y/o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido afectar el normal desempeño de las funciones de sus compañeros.
- j) Usar decorosamente el uniforme de acuerdo con su oficio y portar visible y adecuadamente dentro de las instalaciones de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. y sus establecimientos de comercio, portando siempre la escarapela que lo identifica por su nombre y el cargo en el que cumple sus labores.
- k) El resto del personal deberá usar prendas de vestir adecuadas y propias para el desempeño del cargo de acuerdo a las políticas y/o directrices establecidas.
- l) Respetar los conductos regulares para la solución de los conflictos internos y para el trámite de solicitudes respetuosas que afecten el desarrollo normal de las labores.

CAPITULO XIV

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

N°:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 33 de 77

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD EMPLEADORA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores espacios apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, de manera que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la Sociedad empleadora mantendrá lo necesario según lo dispuesto por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias por luto, maternidad, paternidad o cualquier otra de orden legal, de acuerdo a lo estipulado en el presente reglamento o en la normatividad vigente.
- g) Entregar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato o en vigencia de este, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, dando cumplimiento a los requerimientos que pudiese tener el trabajador, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
- h) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y las

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 34 de 77

disposiciones legales vigentes para este efecto.

- i) Mantener en su cargo a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por 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.
- j) En el caso de presentarse solicitud de licencia no remunerada por parte de un trabajador, esta será resuelta con discrecionalidad; el empleador se encuentra en libertad de decidir si otorga o no la licencia al trabajador.
- k) Afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.
- l) Suministrar la dotación que por ley le corresponde al trabajador conforme al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (C.S.T., Artículo 230 y normatividad vigente).
- m) Crear y mantener un Comité de Convivencia Laboral que se encargue de escuchar, investigar, conciliar y corregir de acuerdo a su competencia y con base en su reglamento, cualquier conflicto de convivencia y/o acoso laboral o que afecte la sana convivencia dentro de la Sociedad empleadora.

ARTÍCULO 54. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cada Trabajador de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., es responsable de conocer y cumplir personalmente las funciones asignadas en los cargos encomendados dentro de los términos estipulados, mismas que se encuentran implícitas y son de carácter vinculante con el manual de funciones suscrito por cada uno de los trabajadores. Del mismo modo, deberá acogerse a la normatividad vigente que rige el ejercicio de su actividad.
2. Observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 35 de 77

instrucciones que de manera particular le impartan sus representantes según el orden jerárquico establecido.

3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que les hayan facilitado.
5. Responder con su propio patrimonio por la pérdida, daño o deterioro que ocurra a los equipos, implementos, herramientas y demás activos que le hayan sido asignados para su custodia, manejo o utilización, bien sea en forma temporal o definitiva, cuando el hecho acontezca por negligencia, incumplimiento de los procedimientos establecidos o culpa del trabajador, debiendo asumir su valor en libros o su defecto el valor asignado por el profesional de activos fijos.
6. Cuando en los casos anteriores el equipo o bien sea reconocido por la aseguradora el deducible deberá ser asumido por el trabajador.
7. Cumplir con el Manual de Políticas de Seguridad Informática, de forma tal, que siempre se garantice la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información y los sistemas informáticos de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., lo cual incluye realizar un adecuado manejo de las claves de acceso que se asignará a cada trabajador para el sistema operativo y algunas aplicaciones de uso general o específico que la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. administra o desarrolla. Esta clave es de uso personal principal e intransferible y cualquier uso inapropiado de la información o aplicaciones, será responsabilidad únicamente del propietario de la clave usada, para cometer las faltas antes mencionadas.
8. Observar el mayor respeto y cortesía hacia los jefes y supervisores,

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 36 de 77

- compañeros de trabajo y público en general, dentro de las sanas normas de las relaciones humanas y de una adecuada y armónica convivencia.
9. Tratar a los usuarios de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. y al público en general con respeto y cortesía, tal como se indica en los manuales y protocolos adoptados por la sociedad empleadora.
 10. Comunicar oportunamente a la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
 11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o los activos de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
 12. Observar las medidas preventivas contempladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás sistemas de gestión.
 13. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente o daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, insumos o vehículos de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
 14. Informar periódicamente al área de Talento Humano, los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, lugar de domicilio y toda aquella información personal que se requiera para mantener actualizada su hoja de vida.
 15. Manejar con suma delicadeza, los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que se le haya indicado y acatar las políticas y procedimientos establecidos para la custodia y buen manejo del efectivo por la sociedad empleadora.
 16. Realizar el correspondiente cierre de caja y entregar al finalizar la jornada de trabajo, los dineros y valores recaudados de acuerdo a los procedimientos implementados por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 37 de 77

17. Laborar horas extras cuando así lo indique el representante legal o el área de talento humano de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., de conformidad con la ley.
18. Portar el carné que lo acredita como trabajador de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
19. Conocer y cumplir estrictamente, en todo momento, los manuales de funciones, procedimientos, protocolos, el código de ética, los estatutos y demás normatividad interna que establezca la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
20. Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos, electrónicos y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.
21. Participar activamente en los comités y en las brigadas de emergencia en los que haya sido designado por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
22. Asumir la reubicación en un cargo diferente cuando el Representante legal lo disponga. En este caso, el trabajador realizará agenda de integración en forma adecuada con la persona que asumirá el cargo.
23. A la terminación del contrato de trabajo, el trabajador está obligado a entregar toda la información a la persona designada por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. y posteriormente tramitar el Paz y Salvo para el pago de la liquidación final de prestaciones y demás conceptos laborales a que haya lugar.
24. Capacitar al personal de su área o a los trabajadores asignados, con el fin de multiplicar la información suministrada en los cursos o capacitaciones que reciba el trabajador con el fin de contribuir a la gestión del conocimiento.
25. Respetar los 30 minutos de descanso que otorga la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., distribuidos así: 15 minutos en horas de la mañana y 15 minutos en horas de la tarde, tiempo que será utilizado por el trabajador en el espacio destinado para cafetería, evitando aglomeraciones.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 38 de 77

26. Respetar, acatar y cumplir las instrucciones y sugerencias del personal de vigilancia, relacionadas con la seguridad y las funciones asignadas a estos.
27. Acatar las prescripciones, recomendaciones e instrucciones contenidas en el Manual de Políticas y Protección de Datos Personales.
28. Autorizar en forma previa y expresa a la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. y sus representantes para que realice el tratamiento de todos los datos personales, según las necesidades y finalidades relacionadas con el objeto y causa del vínculo jurídico que las relaciona, de acuerdo a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 así como los preceptos legales vigentes para el tema.
29. Informar a la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., sobre la expedición de una incapacidad o licencia y entregar el respectivo soporte al área de Talento Humano y al jefe inmediato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la incapacidad o licencia.
30. Reportar las salidas que realice aún por breve tiempo, so pena de asumir las consecuencias en caso de presentarse accidentes, imprevistos y/o eventualidades por fuera de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
31. Cumplir con el código de vestimenta establecido por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
32. Asistir a las reuniones, eventos, grupos de estudio, grupos primarios y actividades de entrenamiento, capacitación, formación, seguridad y salud en el trabajo o similar programadas por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
33. Utilizar los equipos y demás herramientas exclusivamente para el cumplimiento y ejecución de la tarea asignada. El retiro o utilización de los mismos a título personal, requiere previa autorización escrita del jefe inmediato.
34. Hacer el mejor uso de las instalaciones de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. y de los elementos de trabajo a su

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 39 de 77

cuidado o responsabilidad en términos de eficiencia y racionalidad, así como mantener organizado el sitio de trabajo.

35. Presentar en forma oportuna y dentro de los niveles de calidad esperados, los informes de gestión y de resultados propios de la labor encomendada, previamente estipulados por la sociedad empleadora o la jerarquía que haga sus veces.
36. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales o de los reglamentos, instrucciones, protocolos, circulares, memorandos, procedimientos y normas de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

ARTÍCULO 55. DE LAS PROHIBICIONES. Se prohíbe al representante legal de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.:

1. Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como acoso laboral.
2. Ejecutar cualquier clase de acto de represalia contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como acoso laboral o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.
3. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.
4. 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 o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos contemplados en el artículo 59 del Código Sustantivo de Trabajo.
5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores, para que adquieran mercancías o víveres en almacenes que establezca la Sociedad empleadora, o para que participen en rifas o colectas de cualquier naturaleza.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 40 de 77

6. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, o dificultarles e impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Utilizar 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, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.; si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Sociedad empleadora. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
11. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

ARTÍCULO 56. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como acoso laboral.
2. Presentar quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos no considerados como acoso laboral y que carezcan de todo fundamento fáctico o razonable.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 41 de 77

3. Incurrir en conductas de acoso sexual, entendiéndose por acoso sexual, los requerimientos de carácter sexual no consentidos por quién los recibe y que amenace o perjudique, su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. No obstante, ningún trabajador, durante las horas de trabajo podrá efectuar a otro, insinuaciones o requerimiento sexual.
4. Irrespetar o vulnerar de cualquier manera el derecho a la intimidad de los trabajadores, realizando o ejecutando acciones abusivas como el uso ajeno de redes sociales, correos electrónicos personales e institucionales y el uso de información privada que no es de su competencia.
5. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de la información, hechos y situaciones que se relacionen directamente con la operatividad y manejo de la información de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
6. Sustraer documentos o herramientas de trabajo, sin permiso de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o post alicoramiento, que impida el desarrollo óptimo de las obligaciones y funciones o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o psicoactivas.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o portarlas cuando ingrese a las instalaciones de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., o de sus establecimientos de comercio.
9. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., excepto en los casos de huelga, evento en el cual deben abandonar el lugar de trabajo.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
11. Hacer colectas, rifas, suscripciones, vender productos o practicar juegos de azar hacer cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y dentro del horario laboral.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 42 de 77

12. Usar los útiles o herramientas suministradas por la sociedad empleadora en labores distintas a las estipuladas en el objeto del contrato.
13. Conservar dentro de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., en cualquier forma o cantidad, sustancias tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o psicoactivas cualquier producto semejante.
14. Involucrarse en hechos o situaciones que generen conflicto de intereses para la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., cuando de por medio existan relaciones amorosas, convivencia, noviazgo, matrimonio, con compañeros de trabajo que tengan dependencia jerárquica.
15. Realizar cualquier trabajo o maniobra, sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello.
16. Omitir las órdenes e instrucciones que sobre el protocolo de atención a clientes y de seguridad, ha establecido la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. para el área de trabajo y el efectivo que se maneja.
17. Ejecutar u omitir cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, clientes, equipos o bienes de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
18. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, lavamanos, escribir en las paredes y mantener sucios y desordenados los sitios de trabajo.
19. Fumar o permitir fumar en el sitio de trabajo.
20. Esconder trabajos defectuosos, no informar los errores cometidos a su jefe inmediato y ocultar las faltas cometidas por compañeros de trabajo o sus propias faltas.
21. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. o le causen trastornos en sus actividades.
22. Retirar archivos o dar a conocer a terceros, documentos sin autorización del

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

N°:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 43 de 77

- superior jerárquico.
23. Retener la información necesaria para el normal funcionamiento de la compañía.
 24. Cobrar dinero o recibir dádivas de personas naturales o jurídicas con el fin de otorgar una ventaja o provecho indebido en adquisiciones, compras y contratación de bienes y servicios.
 25. Engañar a los usuarios de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., con información errónea.
 26. Ocuparse en cosas distintas de sus labores, durante las horas de trabajo.
 27. Usar equipos de telefonía celular durante el horario de trabajo mientras se esté prestando atención a los usuarios, para los demás trabajadores el uso de celular debe ser moderado y en estricta relación con el trabajo.
 28. Utilizar los teléfonos de la sociedad empleadora para fines personales.
 29. Promover discordias, ofensas o agresiones entre o con los compañeros de trabajo, o incitar al desconocimiento de órdenes impartidas creando un mal ambiente de trabajo.
 30. Discriminar a sus compañeros de trabajo por razones de género, raza, religión o condición sexual.
 31. Incumplir con las políticas de seguridad de la información de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
 32. Crear claves, códigos de acceso a los computadores o instalar software, sin autorización previa escrita de su jefe inmediato o el representante legal, así como realizar el uso inadecuado de claves y software asignados a responsabilidad del trabajador en el ejercicio de sus funciones.
 33. Engañar al empleador ejecutando indebidamente acciones con el fin de generar un provecho propio o para un tercero.
 34. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes, aprovechándose de su cargo u oficio.
 35. Omitir la presentación de la excusa legal correspondiente en caso de ausencia o llegada tarde a la jornada de trabajo.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 44 de 77

36. Retirarse de su sitio de trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin visto bueno del área de Talento Humano, su superior jerárquico o el representante legal.
37. Dar información confidencial a terceros sobre la gestión realizada por el Representante legal y demás dependencias que integran la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
38. Presentarse en la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. sin portar el uniforme en los días establecidos por la sociedad empleadora.
39. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas, visitas, tareas u operaciones no efectuadas.
40. Actuar en forma desleal o deshonesto con el Representante legal, los compañeros de trabajo y/o la sociedad empleadora.
41. Acudir a los medios de comunicación para exponer temas de absoluta privacidad de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
42. Cerrar intempestivamente alguna de los establecimientos de comercio de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., sin mediar autorización suscrita por el Representante legal y sin tener en cuenta las prescripciones legales.
43. Permitir el ingreso de personal ajeno a la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., a las instalaciones, los establecimientos de comercio o lugares de trabajo que perturben el normal funcionamiento del trabajador y de sus compañeros.

**CAPITULO XV
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 57. DERECHO A SANCIONAR. Todo acto de indisciplina y cualquier violación a las prescripciones de orden, de las obligaciones y prohibiciones legales, reglamentarias y contractuales del trabajador, que no sea motivo justo para dar por terminado el Contrato de Trabajo podrá ser sancionada por la sociedad CENTRO DE

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 45 de 77

EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., en la forma que determina el presente Reglamento Interno de Trabajo a través de las personas facultadas para ello.

PARÁGRAFO. La potestad de llevar a cabo los procesos disciplinarios en la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., será ejercida por el Representante legal. Lo anterior, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que puedan adoptar las personas facultadas para ello.

ARTÍCULO 58. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias que la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., puede imponer a sus trabajadores son de tres tipos: llamados de atención, multas o sanción conmutada o conmutable con salario y suspensión del contrato de trabajo. Para estos efectos, las sanciones se definen así:

Llamado de atención escrito: Advertencia o amonestación escrita por cuanto el trabajador no cumple con las instrucciones, compromisos de mejora o viola o vulnera alguna norma o reglamentación establecida por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

Sanción conmutada con salario: Sanción conmutable con salario por retardos y ausencias injustificadas que no superan la quinta parte del salario de un día.

Suspensión del contrato de trabajo: Suspensión de un empleado de su cargo sin pago de salario y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 1. La imposición de estas sanciones quedará registrada en la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO 2. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. no podrá imponer sanciones a sus trabajadores que no se encuentren previstas en este reglamento, en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo y además se tendrán en cuenta las Normas Administrativas que expida o haya expedido la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., para

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 46 de 77

una mejor orientación acerca de la forma cómo se configura una falta, sanción o medida disciplinaria, así como las tablas específicas de las tipologías de faltas.

PARÁGRAFO 3. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. aplicará *feedbacks, one to one*, llamados de atención verbales y/o recomendaciones escritas, que no tendrán el carácter de sanción, sino, de seguimiento evolutivo del desempeño y/o productividad de los trabajadores. La aplicación de las retroalimentaciones y seguimientos quedarán registradas en la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO 4. Cuando a juicio del representante legal de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., la violación de las obligaciones o prohibiciones por parte del trabajador no revista gravedad, podrá aplicar cualquiera de las sanciones establecidas en este reglamento, usando criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO 5. El dinero procedente de las sanciones conmutables con salario y el no pago del tiempo dejado de trabajar por suspensiones, se destinarán exclusivamente para regalos y premios por reconocimientos a los trabajadores de la Sociedad empleadora. (Art. 113 C.S.T).

ARTÍCULO 59. CLASES DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias:

FALTAS GENERALES					
TIPO DE FALTA	FALTA	1a y 2a VEZ	3a VEZ	4a VEZ	5a VEZ

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
---------------------------------	--------------------------------------	-------------------------	----------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

N°:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 47 de 77

<p>Uso y/o Tenencia de equipos o elementos no autorizados en el puesto de trabajo.</p>	<p>Tener o dar uso a equipos o dispositivos tales como celulares, radios receptores, MP3, IPOD o cualquier otro dispositivo similar o aquellos elementos, equipos o herramientas no necesarias para el desempeño de la labor encomendada.</p>	<p>Feedback</p>	<p>Llamado de atención por escrito, con copia a hoja de vida.</p>	<p>Suspensión de máximo ocho (8) días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.</p>	<p>Suspensión de máximo 15 días, NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar</p>
<p>Retardo Injustificado menor a 5 minutos, que se presente en un periodo de hasta tres meses.</p>	<p>Llegar tarde al lugar de trabajo</p>	<p>Feedback</p>	<p>Llamado de atención por escrito, con copia a hoja de vida.</p>	<p>Suspensión de máximo ocho (8) días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar por el retardo.</p>	<p>Suspensión de máximo 15 días por reincidencia, NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.</p>
<p>TIPO DE FALTA</p>	<p>FALTA</p>	<p>1a y 2a VEZ</p>	<p>3a VEZ</p>	<p>4a VEZ</p>	<p>5a VEZ</p>

<p>Elaboró:</p>	<p>Revisó:</p>	<p>Aprobó:</p>	<p>Código: REG-SST-001</p>
<p>Responsable SST</p>	<p>Coordinador Académico</p>	<p>Director</p>	<p>Fecha de modificación: Junio 1 de 2023</p>



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:

SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 48 de 77

<p>Retardo Injustificado igual o mayor a 15 minutos, que se presente en un periodo de hasta tres (3) meses.</p>	<p>Llegar tarde al lugar de trabajo.</p>	<p>Llamado de atención escrito, con copia a hoja de vida y no pago del tiempo dejado de trabajar. (Aplicará esta sanción, cuando sea la primera vez y el retardo esté entre 15 y 60 minutos)</p>	<p>Sanción conmutada con salario. (Aplicará esta sanción a partir de la segunda vez o cuando el retardo por primera vez sea superior a 60 minutos y no supere la mitad de la jornada de trabajo)</p>	<p>Suspensión de máximo ocho (8) días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.</p>	<p>Suspensión de máximo 30 días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.</p>
<p>Ausencias injustificadas inferior a un día/una jornada</p>	<p>Cuando el trabajador no asista a laborar en un tiempo inferior al total de la jornada programada o cuando se presenta con un retardo superior a la mitad del turno.</p>	<p>Sanción conmutada con salario y no pago del tiempo dejado de trabajar por la ausencia.</p>	<p>Suspensión de máximo ocho días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.</p>	<p>Suspensión de máximo 30 días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.</p>	<p>Suspensión de máximo 60 días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.</p>

<p>Elaboró: Responsable SST</p>	<p>Revisó: Coordinador Académico</p>	<p>Aprobó: Director</p>	<p>Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023</p>
-------------------------------------------------	------------------------------------------------------	-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:

SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 49 de 77

No realizar el registro a la llegada y salida de la jornada laboral	No marcar en el dispositivo dispuesto para ello, el ingreso y retiro de la jornada laboral.	Feedback	Llamado de atención por escrito, con copia a hoja de vida.	Suspensión de máximo ocho días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.	Suspensión de máximo 15 días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.
TIPO DE FALTA	FALTA	1a y 2a VEZ	3a VEZ	4a VEZ	5a VEZ
No reportar accidentes de trabajo.	Cuando el trabajador y/o su superior no reporta inmediatamente ocurra o se tenga conocimiento del accidente o del incidente de trabajo.	Feedback	Llamado de atención por escrito con copia a hoja de vida.	Suspensión de máximo ocho (8) días NO remunerados y NO pago del tiempo dejado de trabajar.	Suspensión de máximo quince (15) días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar
No acatar instrucciones y/o recomendaciones médicas o del personal de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o del personal del área de Talento Humano.	Cuando el trabajador no atiende las instrucciones o recomendación del tema.	Feedback	Llamado de atención por escrito, con copia a hoja de vida.	Suspensión de máximo ocho días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.	Suspensión de máximo 15 días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 50 de 77

No acatar el protocolo de presentación personal, no uso de elementos de protección personal y/o elementos de bioseguridad.	Desatender el protocolo de presentación personal, de seguridad y salud laboral y bioseguridad.	Feedback	Llamado de atención por escrito, con copia a hoja de vida.	Suspensión de máximo ocho días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar por la suspensión.	Suspensión de máximo 15 días NO remunerados y no pago del tiempo dejado de trabajar por la suspensión.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

PARÁGRAFO 1. La imposición de multas no impide a la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., el pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar; pues, el valor de las multas se consignará en una cuenta especial, para dedicarse exclusivamente a la Política de Bienestar de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

PARÁGRAFO 2. Cuando dentro de la escala de faltas, la reincidencia del trabajador supere el número de faltas y sanciones contempladas en la tabla anterior, la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., para proceder a la terminación del contrato con justa causa, configurará este hecho como falta grave de Incumplimiento Sistemático de las Obligaciones, Tareas y Deberes, todo ello sin necesidad de adelantar proceso disciplinario.

ARTÍCULO 60. FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves:

1. Ingerir o consumir en las instalaciones de la Sociedad empleadora, bebidas embriagantes o sustancias alucinógenas y/o psicoactivas, cualquiera que estas sean.
2. Perpetrar actos de violencia, injuria, malos tratamientos, agresiones verbales, físicas o grave indisciplina en sus labores, en contra del empleador, superiores o compañeros de trabajo.
3. Presentar documentos como, certificados, incapacidades, licencias, etc.,

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

N°:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 51 de 77

falsos o adulterados, tendientes a generar provecho propio, una situación indebida o perjuicio al empleador.

4. Toda grave negligencia que coloque en peligro o riesgo la seguridad de las personas, trabajadores y/o usuarios, que coloque en riesgo o peligro a la Sociedad empleadora, de cualquier forma, o por cualquier causa o que los afecte de manera efectiva.
5. Todo tipo de conductas delictivas dentro de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. o que, realizándose por fuera de la misma, vayas en su contra o la de sus trabajadores.
6. El hecho de que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos o información de carácter reservado de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., sus usuarios o partes interesadas, o que se aproveche de la misma para obtener un beneficio propio o para terceros, incumpliendo la cláusula de confidencialidad.
7. No asistir a trabajar y prestar sus servicios sin justificación alguna por dos o más días consecutivos de trabajo, constituye abandono del puesto, independientemente de que después se reintegre a sus labores.
8. Incumplimiento sistemático de las obligaciones, tareas y deberes; inejecución regular, periódica o continua.
9. Engañar al empleador ejecutando indebidamente labores para cualquiera que sea su fin, pero sin limitarse a demostrar un rendimiento irreal, mostrar una situación contraria a la realidad, omitir procedimientos o procesos necesarios u ocultar información relevante, con el fin de obtener un provecho propio o para terceros.
10. Faltar al respeto a los usuarios y clientes de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
11. Posesión de bebidas embriagantes, sustancias psicoactivas o alucinógenas, en su puesto de trabajo o en áreas aledañas a él.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 52 de 77

PARÁGRAFO 1. Además de las faltas graves establecidas en el RIT, se constituirán como faltas graves, la violación a las obligaciones contractuales.

PARÁGRAFO 2. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales en las que incurra el trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, códigos, políticas o reglamentos, se constituirá en falta grave.

PARÁGRAFO 3. La incursión en cualquier falta grave será justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., sin necesidad de adelantar proceso disciplinario.

**CAPITULO XVI
PROCESO DISCIPLINARIO**

ARTÍCULO 61. PROCESO DISCIPLINARIO. Procedimiento para comprobación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias. Aclarando que en este reglamento NO se contempla como sanción disciplinaria la terminación unilateral de contrato de trabajo.

ARTÍCULO 62. PRINCIPIOS. El proceso disciplinario se regirá bajo los siguientes principios:

- a) Reconocimiento de la dignidad humana. Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana.
- b) Legalidad. Los sujetos destinatarios serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en el presente código.
- c) Presunción de inocencia. Se presumirá inocente al sujeto a quien se le atribuya una falta disciplinaria mientras no se declare su responsabilidad en decisión ejecutoriada. Durante la actuación toda duda razonable se resolverá

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 53 de 77

- a favor del investigado.
- d) Debido proceso. El sujeto disciplinable deberá ser investigado por trabajador competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código.
 - e) Celeridad. El trabajador competente cumplirá estrictamente los términos previstos en este código.
 - f) Igualdad. Las autoridades disciplinarias tratarán de modo igual a los destinatarios del presente código, sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, color, condición social, profesión, origen nacional o familiar o étnico, lengua, credo religioso, orientación sexual, identidad de género, opinión filosófica, creencias o prácticas culturales.
 - g) Proporcionalidad y razonabilidad. La imposición de la sanción disciplinaria deberá responder a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
 - h) Derecho a la defensa. Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa.
 - i) Congruencia. El sujeto disciplinado no podrá ser declarado responsable por hechos ni faltas disciplinarias que no consten en el auto de citación a audiencia y formulación de cargos.
 - j) Cosa juzgada. Los destinatarios del presente reglamento y cuya situación se hayan decidido mediante decisión ejecutoriada, no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho, aun cuando a este se le dé una denominación distinta.

ARTÍCULO 63. ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria podrá iniciar de oficio por el representante legal o queja escrita formulada por un trabajador.

ARTÍCULO 64. ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO. El proceso disciplinario, cumplirá con las siguientes etapas procesales:

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

N°:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página **54** de **77**

ETAPA PREVIA: Cuando el trabajador realice una conducta con la cual se considere trasgredido el Reglamento Interno de Trabajo, la ley, el contrato de trabajo, políticas corporativas, procedimientos, pactos, convenciones de trabajo o pactos arbitrales y demás que establezca el contrato de trabajo, se procederá a realizar una adecuada investigación de los hechos y circunstancias de tiempo, modo y lugar que lo rodearon y a recaudar las pruebas pertinentes tales como documentos, informes o personas que puedan rendir testimonio sobre lo acaecido.

Esta etapa deberá agotarse en el término de cinco días hábiles.

De encontrarse elementos de incidencia disciplinaria, se dará inicio a la indagación preliminar, proyectando auto de apertura de indagación preliminar, el cual deberá contener:

- Identificación del implicado.
- Hechos y circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Consideraciones del representante legal y la persona autorizada para llevar a cabo el proceso disciplinario, y se ordenará:
 - a) Dar inicio a la Indagación Preliminar
 - b) Decretar pruebas de oficio.
 - c) Recibir versión libre y espontánea del implicado. Durante esta diligencia, el trabajador implicado podrá acompañarse de un abogado de confianza y aportará las pruebas pertinentes para su defensa.
 - d) Notificar personalmente al trabajador implicado del auto de apertura de indagación preliminar, advirtiéndole que contra el mismo no procede recurso alguno.

El término para agotar las actuaciones descritas en los literales b y c, será de cinco días hábiles siguientes a la culminación del término del literal a.

De no encontrarse elementos de incidencia disciplinaria, se ordenará el archivo del proceso y se notificará personalmente a las partes.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 55 de 77

PARÁGRAFO: Esta etapa estará a cargo del representante legal o de quien el mismo autorice para llevar a cabo el proceso disciplinario.

ETAPA DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA: Cuando con fundamento en la queja, en la información recibida o en la etapa previa, se identifique la ocurrencia de una falta disciplinaria, el representante legal o de quien el mismo autorice para llevar a cabo el proceso disciplinario iniciará la investigación disciplinaria mediante auto de apertura. Los fines de la investigación, será verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si opera una causal de exclusión de la responsabilidad.

En el auto de apertura de investigación disciplinaria deberá contener:

- a) La identificación del posible autor o autores.
- b) Fundamentación sucinta sobre la existencia del hecho o la omisión que se investiga.
- c) La relación de pruebas cuya práctica se ordena.

La investigación se limitará a los hechos objeto de queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.

El auto de apertura de investigación deberá ser notificado personalmente al investigado y a su apoderado si lo tuviere.

Recaudadas las pruebas ordenadas, el representante legal o a la persona a quien autorice para llevar a cabo el proceso disciplinario, declarará cerrada la etapa de investigación disciplinaria mediante decisión debidamente motivada.

PARÁGRAFO: Esta etapa estará a cargo del representante legal o la persona autorizada para llevar a cabo el proceso disciplinario quien contará con el término de diez días hábiles contados a partir de la finalización de la etapa previa.

ETAPA DE JUZGAMIENTO: Una vez surtida la etapa de investigación disciplinaria, el representante legal o la persona autorizada para llevar a cabo el proceso

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página **56** de **77**

disciplinario, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y procederá a:

1. Formular pliego de cargos y citar a audiencia al disciplinado, o
2. Terminar la actuación y ordenar el archivo, según corresponda.

Las actuaciones 1 y 2 del anterior inciso, serán notificadas al investigado personalmente.

De encontrarse demostrada la falta disciplinaria, el representante legal o la persona autorizada para llevar a cabo el proceso disciplinario, citará a audiencia y formulará el pliego de cargos. El auto de citación a audiencia y formulación de cargos, deberá contener:

- a) La identificación del autor o autores de la falta.
- b) La denominación del cargo o la función desempeñada en la época de comisión de la conducta.
- c) La descripción y determinación de la conducta y falta disciplinaria investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
- d) La indicación de las pruebas obrantes en el proceso y el análisis de las que fundamentan cada uno de los cargos formulados.

El auto de citación a audiencia y formulación de cargos se notificará personalmente al trabajador investigado y a su apoderado si lo tuviere y una vez surtida, se comunicará la hora, fecha y lugar de instalación de la audiencia.

La audiencia deberá realizarse conforme las siguientes formalidades:

1. La audiencia deberá ser grabada en audio o medios de grabación con los que

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 57 de 77

- cuenta la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
2. Se deberá levantar acta de lo ocurrido en la audiencia y esta será firmada por todos los intervinientes.
 3. La audiencia será instalada por el representante legal o la persona autorizada para llevar a cabo el proceso disciplinario, quien procederá a realizar la verificación de la comparecencia del trabajador disciplinado o su apoderado y a presentar de manera sucinta los hechos y los cargos formulados en el auto de citación. Acto seguido, se le concederá la palabra al disciplinado para que proceda a rendir versión libre, presentar descargos y solicitar o aportar pruebas. Igualmente, se le concederá el uso de la palabra al defensor, si lo tuviere. El trabajador también podrá acompañarse de dos compañeros de trabajo; de ser así, se dejará constancia escrita de los hechos.
 4. En el evento en que el trabajador disciplinado o su apoderado no se presente sin justa causa, a pesar de haber sido notificados, el trabajador competente continuará con el trámite de la audiencia.
 5. La práctica de pruebas se adelantará dentro de la misma audiencia, pero de presentarse la imposibilidad de practicar alguna de ellas, la audiencia se suspenderá hasta por un término máximo de cinco días hábiles, tiempo en el cual deberán practicarse.
 6. Una vez practicadas las pruebas, se reanudará la audiencia y se concederá el uso de la palabra a los sujetos procesales para que procedan a presentar sus alegatos de conclusión.
 7. Culminado este trámite, el representante legal o la persona autorizada para llevar a cabo el proceso disciplinario, dentro de los cinco días calendario siguientes, hará entrega del proceso y su informe para la toma de la decisión.
 8. El representante legal citará al trabajador disciplinado y a su apoderado si lo tuviere, para la emisión de la decisión dentro de los cinco días siguientes. La decisión deberá constar por escrito y contener:
 - a. La identidad del trabajador disciplinado.
 - b. Un resumen de los hechos.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 58 de 77

- c. El análisis de las pruebas.
- d. La fundamentación de la calificación de la falta.
- e. Las razones de la sanción o de la absolución
- f. La decisión será notificada en estrados y quedará ejecutoriada a la terminación de la audiencia.

ARTÍCULO 65. PRUEBAS. Será obligación del trabajador que la información entregada a través de testigos, documentos, informes entre otros, sea veraz y oportuna. De igual manera la sociedad empleadora podrá solicitar la práctica de exámenes médicos o técnicos a los cuales deberá someterse el trabajador, so pena de considerarse con un indicio grave de responsabilidad en su contra.

ARTÍCULO 66. SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS. Cuando por efectos de encontrarse el trabajador en vacaciones, licencias temporales, incapacidades o por suspensión de actividades o clausura temporal de la sociedad empleadora (Artículo 51 No. 3 CST), o cualquier otra razón que impida continuar con el trámite del proceso disciplinario, la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., podrá suspender el término del proceso y reanudarlo tan pronto como cese la causal que dio lugar a la suspensión.

ARTÍCULO 67. MEDIOS DE PRUEBA. Para la práctica de las pruebas y para el desarrollo de la actuación se podrán utilizar medios técnicos. Las pruebas y diligencias podrán ser recogidas y conservadas en medios técnicos y su contenido se consignará por escrito cuando se estime conveniente.

ARTÍCULO 68. CAUSALES DE EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

La muerte del trabajador disciplinable.

La prescripción de la acción disciplinaria.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 59 de 77

ARTÍCULO 69. PRESCRIPCIÓN E INTERRUPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria prescribirá en dos años, contados así:

- Para las faltas de ejecución instantánea, desde el día de su consumación.
- Para las faltas de ejecución permanente o continuada, desde la realización del último acto.
- Para las faltas omisorias, desde cuando haya cesado el deber de actuar.

**CAPÍTULO XVII
TERMINACIÓN DEL CONTRATO**

ARTÍCULO 70. Sin necesidad de iniciar proceso disciplinario, además de las dispuestas como faltas graves, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.:

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador en sus labores, contra la sociedad y de sus representantes, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- c. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra de la sociedad y de sus representantes, los miembros de su familia, o de sus representantes y socios, compañeros de trabajo, vigilantes o celadores.
- d. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 60 de 77

- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el que desempeñe sus labores.
- f. Cualquier obligación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.
- g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la terminación del contrato.
- h. El que el trabajador revele los secreto técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Sociedad empleadora.
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la sociedad y de sus representantes.
- j. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EPS, la ARL o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- l. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- m. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la sociedad empleadora.
- n. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

N°:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página **61** de **77**

ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá realizarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Por parte del trabajador:

- a.** El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
- b.** Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por la sociedad y de sus representantes en contra del trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de éste.
- c.** Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones religiosas.
- d.** Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que la sociedad y de sus representantes no se allanen a modificar.
- e.** Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f.** El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la sociedad y de sus representantes, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g.** La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
- h.** Cualquier violación grave de las obligaciones y/o prohibiciones, que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

N°:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página **62** de **77**

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

ARTÍCULO 71. RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el área de Talento Humano, quien los escuchará y resolverá en justicia y equidad. De considerarse pertinente, el área de Talento Humano dará traslado del reclamo al representante legal.

ARTÍCULO 72. SOLICITUDES: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE. Las solicitudes de los trabajadores deben realizarse por escrito dirigidos al jefe inmediato o al área de talento humano, quien dará traslado adjuntando un informe de la viabilidad de la solicitud o visto bueno según el caso al representante legal, con el fin de estudiar la posible aprobación teniendo en cuenta el beneficio de las partes.

PARÁGRAFO. Se entiende como solicitudes los permisos especiales o esporádicos, traslados de puesto de trabajo, cambios de funciones, licencias no remuneradas y reclamos referentes a los términos y condiciones estipulados en el contrato de trabajo.

CAPITULO XVIII

LEY 1010 DE 2006 ACOSO LABORAL DEFINICIÓN MODALIDADES MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 73. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo,

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 63 de 77

intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 74. MODALIDADES. Se consideran modalidades de acoso laboral, tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

- El maltrato laboral
- La persecución laboral
- La discriminación laboral
- El entorpecimiento laboral
- La inequidad laboral
- La desprotección laboral

ARTÍCULO 75. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 64 de 77

7. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la sociedad empleadora;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la sociedad empleadora, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo anterior.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 65 de 77

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

ARTÍCULO 76. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituye acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Sociedad empleadora, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Sociedad empleadora;
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 66 de 77

artículos 55 A 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 77. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente institucional y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 78. DESARROLLO DEL MECANISMO DE PREVENCIÓN. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, se ha previsto los siguientes mecanismos:

- A. Informar a los trabajadores sobre la Ley 1010 de enero 23 de 2006 "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*" incluyendo campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha norma, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- B. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 67 de 77

coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

- C. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan el buen ambiente en la sociedad empleadora.
 2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con las situaciones que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la sociedad empleadora, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 79. PROCEDIMIENTO INTERNO. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:

La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., tendrá un Comité que se denominará "COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL". El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

1. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención de conflictos.
2. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 68 de 77

específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

3. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstituir, renovar y mantener una vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
4. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral.
5. Atender las recomendaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
6. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Recibidas las solicitudes presentadas por escrito junto con sus pruebas por parte del sujeto pasivo, el comité evaluará la queja y las pruebas dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la misma y procederá a notificar de los hechos al sujeto activo.

El sujeto activo, en el término de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, procederá a presentar por escrito los descargos y pruebas respectivas ante el Comité.

Una vez evacuados los puntos 3 y 4, el Comité dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, citará a audiencia de acuerdos, con el fin de escuchar a las partes, realizar las recomendaciones y promover entre los involucrados compromisos de convivencia encaminados a subsanar sus asperezas y recuperación del tejido conviviente.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

REG-SST-001

Nº:



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 69 de 77

Si como resultado del análisis y audiencia de acuerdos, el comité considera que el sujeto activo incurrió en una presunta falta disciplinaria, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes remitirá el proceso a la dependencia respectiva para su investigación respetando el debido proceso y el derecho de defensa.

PARÁGRAFO. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quién se considere víctima de Acoso Laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 80. DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. CONFORMACIÓN. La sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores, que serán elegidos democráticamente por todos los empleados y dos (2) representantes del empleador o su delegado, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL".

PARÁGRAFO 1. Los integrantes del Comité, preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO 2. El Comité de Convivencia no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 70 de 77

ARTÍCULO 81. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El periodo será de dos años, a partir de la conformación del mismo, que se contará a partir de la fecha de la designación o la comunicación de la elección.

ARTÍCULO 82. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Sociedad empleadora.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará al representante legal, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar al representante legal las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 71 de 77

Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de Talento Humano y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al representante legal de la Sociedad empleadora.

ARTÍCULO 83. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un (1) presidente que tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias de forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante el Representante legal de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. y las dependencias involucradas, las recomendaciones aprobadas por el comité.
- Gestionar ante el Representante legal de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO 84. SECRETARÍA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El comité de convivencia laboral deberá elegir entre sus miembros, un secretario por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

N°:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 72 de 77

- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al representante legal de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

ARTÍCULO 85. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**CAPÍTULO XIX
DESPIDO EN CASOS ESPECIALES**

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 73 de 77

Este capítulo libra a la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A., de multas, sanciones y litigios establecidos por los trabajadores; además, cubre al trabajador ante cualquier desmán al respecto.

ARTÍCULO 86. Cuando la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. a través de su representante legal considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores bien sea total o parcialmente en forma transitoria o definitiva, deberá solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, en la que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones, si fuera el caso.

ARTÍCULO 87. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el C.S.T y demás disposiciones aplicables para el caso, la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A. dará inmediato aviso al inspector de Trabajo correspondiente, a fin de que compruebe esa situación.

PARÁGRAFO. Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el C.S.T. y demás disposiciones aplicables para el caso.

**CAPÍTULO XX
ABUSO DEL DERECHO**

ARTÍCULO 88. SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO. Constitúyanse como abuso del derecho las siguientes conductas:

1. Cuando se establezca por parte de la ARL y/o la IPS prestadora de servicios que el trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

N°:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 74 de 77

rehabilitación, en al menos el 30% de las acciones del plan, sin causa justificada.

2. Cuando el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
3. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en la emisión de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
4. Cuando se detecte agresión al personal médico o amenazas para generación de incapacidades por parte del personal médico cuando el mismo no considera pertinente.
5. La comisión y omisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
6. Cuando se detecten conductas autolesionantes para evitar su recuperación.
7. Cuando se detecte cualquier omisión o modificación de información por parte del trabajador en la certificación de incapacidad.
8. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales.
9. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el trabajador se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.
10. Cuando no suministre información completa y veraz de su estado de salud o su historia clínica para adelantar dicho proceso.

PARÁGRAFO 1º. Las conductas descritas en los numerales 1, 2 y 6 deberán ser resueltas por la Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), y las entidades correspondientes a los numerales 3, 4, 5 serán puestas en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación, aportando las pruebas con que cuenta, a fin de

Elaboró: Responsable SST	Revisó: Coordinador Académico	Aprobó: Director	Código: REG-SST-001 Fecha de modificación: Junio 1 de 2023
----------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 75 de 77

determinar la posible existencia de hechos punibles y su eventual traslado a la Jurisdicción Penal.

PARÁGRAFO 2º. Las conductas previstas en los numeral 1 y 7 deberán ser puestas en conocimiento de la ARL, por parte del empleador, a quien le corresponderá aportar las pruebas que pretenda hacer valer. La empresa deberá iniciar las investigaciones disciplinarias que haya lugar de conformidad a lo establecido en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 modificado expresamente por el artículo 115 del Decreto extraordinario 2150 de 1995 o la norma que adicione sustituya o complemente.

**CAPÍTULO XXI
PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 90. PUBLICACIÓN. El presente Reglamento debe ser publicado por el empleador en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo 22 Ley 1429 de 2010).

El Empleador socializará el presente Reglamento Interno de Trabajo, fecha desde la cual entrará en aplicación y será de obligatorio cumplimiento de todos los trabajadores de la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

**CAPÍTULO XXII
VIGENCIA**

ARTÍCULO 91. VIGENCIA. El presente Reglamento entrará a regir desde el día de su publicación, la cual deberá hacerse en la forma prescrita en la Ley 1429 de 2010.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

Nº:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 76 de 77

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

**CAPITULO XXIII
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 93. DISPOSICIONES FINALES. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones anteriores a que haya tenido la sociedad CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

**CONSTANCIA DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA
SOCIEDAD EMPLEADORA EN LA ELABORACIÓN, REVISIÓN Y AJUSTES
DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

Los abajo firmantes, trabajadores de la sociedad **CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.**, cuya SIGLA es "C.E.C.S.A.", Sociedad Anónima, con domicilio principal en la ciudad de Pasto, ubicada en la CARRERA 20 A No. 16 – 52, centro 2do y 3er piso, NIT 814003585-3, hacemos constar que hemos participado en la elaboración y/o revisión y ajustes del Reglamento Interno de Trabajo de nuestra Sociedad empleadora y que estamos de acuerdo con todas sus disposiciones y articulado, especialmente en lo que corresponde a faltas, sanciones y procedimientos de las mismas y de las quejas (Corte Constitucional y Sentencia C-934/04) y se han escuchado nuestras opiniones al respecto sobre el ACOSO LABORAL, tal como lo ordena el artículo 9 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023



NIVEL 3: REGLAMENTOS

N°:

REG-SST-001



SG-SST

Fecha: Junio 1 de 2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 001

Página 77 de 77

Pasto, 01 de junio de 2023.

JAVIER ANTONIO VILLOTA DELGADO
Representante legal CENTRO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN S.A.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: REG-SST-001
Responsable SST	Coordinador Académico	Director	Fecha de modificación: Junio 1 de 2023