

 <p>INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE EDUCACION SIN LIMITES</p>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 1 de 38

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS
DEL VALLE LTDA.**

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 2 de 38

1. OBJETIVO

El presente reglamento contiene las disposiciones internas, que regulan las relaciones laborales entre la empresa y el personal, estableciendo sus derechos y obligaciones. Este podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales y jurisprudenciales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del Reglamento de Trabajo serán puestas a conocimiento de los funcionarios.

Los casos no contemplados en el presente Reglamento, se regirán por las disposiciones que en cada caso dicte la empresa en el ejercicio del derecho que establece las leyes y normas laborales vigentes.

2. FINALIDAD

Establecer normas generales de comportamiento laboral, que deben acatar todos los colaboradores sobre deberes, derechos, incentivos, sanciones, permanencia y puntualidad, con la finalidad de ser más productivos y fomentar la armonía en las relaciones laborales entre la empresa y los funcionarios.

3. ALCANCE

El presente Reglamento es de aplicación a todos los funcionarios de la empresa en las diversas sedes a nivel local, regional y/o nacional.

 <p>INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE EDUCACIÓN SIN LÍMITES</p>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 3 de 38

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo de Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda. y a sus disposiciones quedan sometidos el Representante Legal y sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe entregar hoja de vida en físico o radicarla vía correo electrónico como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Tarjeta profesional (para las profesiones que aplica).
- d) Rut
- e) Copia de estudios académicos y de formación complementaria
- f) Dos certificados de honorable conducta
- g) Certificados de Procuraduría, Contraloría y policía
- h) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- i) Libreta militar para el caso de los hombres
- j) Requisitos de las Normas de Calidad solicitados acorde al cargo (Ver Manual Especifico de Funciones y Perfil de Cargo)

PARÁGRAFO: El empleador no podrá exigir como requisito de ingreso, ni durante la vigencia del contrato, la prueba de embarazo, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, así como tampoco el examen del sida o documentos o certificaciones que contengan datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca.

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 4 de 38

ARTÍCULO 3. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

ARTÍCULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de dieciséis (16) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (ley 188 de 1.959, Art. segundo).

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

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y estudiante y derechos de éste y aquel (artículo 6º y 7º, Ley 188 de 1.959)
4. Salario del estudiante y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
5. Condiciones del trabajo y duración.
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y
7. Firmas de los contratantes y o de sus representantes.

ARTÍCULO 6. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda., se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución N° 0438 de 1.969, expedida Por el Ministerio de Trabajo y S.S. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador estudiante.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 5 de 38

ARTÍCULO 7. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 75% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el estudiante recibe formación profesional en el Servicio Nacional de aprendizaje.

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

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje no puede exceder (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del estudiante en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

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

1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del estudiante, sus aptitudes y sus calidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al estudiante o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo: En caso de que los estudiantes de la empresa apliquen para Contratos de aprendizaje, La empresa dará prioridad a estos, teniendo en cuenta la normatividad Vigente.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 6 de 38

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. En el Instituto Centro De Sistemas Del Valle Ltda., una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, CST.).

ARTÍCULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, CST).

ARTÍCULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, CST.).

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, CST.).

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 7 de 38

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de las instalaciones del Instituto Centro De Sistemas Del Valle Ltda., el horario general se expresa:

De LUNES A SÁBADOS

- 7:00AM A 9:00PM

(Se asignan horarios de acuerdo a la normatividad por Talento Humano a cada colaborador por medio de correo electrónico y socialización)

Los días laborados son de LUNES A SÁBADO, en horarios que no excedan las 46 horas semanales, de acuerdo a las programaciones de turnos mensuales.

El Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda., podrá programar turnos de trabajo eventual cuando las necesidades lo requieran y podrá cambiar los horarios de los empleados, cumpliendo lo determinado por la ley.

PARÁGRAFO 1. Por acuerdo entre El Instituto Centro De Sistemas Del Valle Ltda., y sus trabajadores, ésta podrá modificar el horario antes establecido en caso de extrema necesidad, de lo cual se dejará constancia por escrito.

PARÁGRAFO 2: La Jornada del personal Administrativo es de Enero a Diciembre de cada año, se manejan turnos rotativos y turnos partidos.

PARÁGRAFO 3: De conformidad con el ARTÍCULO No. 3 de la Ley 2101 de 2021 establece que la implementación gradual se realiza así: a) Transcurridos dos años a partir de la entrada en vigencia de la ley (2021-2023), se reducirá una hora de la jornada laboral semanal, es decir a 47 horas, b) pasados 3 años de la entrada de vigencia de la ley (2024) se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, es decir 46 horas; c) a partir del cuarto año (2025) se reducirán dos horas cada año, al llegar hasta 42 horas semanales, sin perjuicio que como empleador se decida acogerse a la reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales sin esperar el tiempo requerido por la ley.

PARÁGRAFO 4: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes ni para los de simple vigilancia, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 8 de 38

obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

De conformidad al CST Artículo 162 Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b). Los servicios domésticos ya se traten de labores en los centros urbanos o en el campo.
- c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 5: El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad si por razón de fuerza mayor, caso fortuito o amenaza de ocurrir algún accidente sean indispensable trabajos de urgencia que deben efectuarse, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del Instituto sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. Trabajo Ordinario Y Nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: 1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.). y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, CST.).

ARTÍCULO 18. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

 <p>INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE EDUCACION SIN LIMITES</p>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 9 de 38

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 1: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2.- La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores para tal efecto en el ARTÍCULO 20 de este reglamento.

ARTÍCULO 19. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 20. Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda., no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice la Dirección Administrativa y de Talento Humano a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

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

CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACIÓN SIN LÍMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 10 de 38

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

4. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

PARÁGRAFO. 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 (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

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

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

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 11 de 38

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 24. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, CST.). Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTÍCULO 25. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, CST.).

ARTÍCULO 26. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188 CST).

ARTÍCULO 27. 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 conceden.

ARTÍCULO 28. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (decreto 13 de 1.967, artículo quinto).

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

PERMISOS

ARTÍCULO 29. Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda., concederá a sus trabajadores las licencias o permisos necesarios para:

1. El ejercicio del derecho al sufragio.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 12 de 38

2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
4. Concurrir en su caso al servicio médico correspondiente.
5. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización
6. Asistir al entierro de sus compañeros.

PARÁGRAFO 1º. Se entenderá por calamidad domestica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del funcionario, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil, del conyugue, compañero o compañera permanente.

PARÁGRAFO 2º. La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones: En los casos de los numerales 1, 2 y 4 el aviso deberá darse a la empresa con una anticipación de al menos dos días; en el caso del numeral 3 el trabajador deberá dar aviso inmediato a la empresa, anterior o posterior al hecho que la constituye según lo permitan las circunstancias. El permiso de que trata dicho numeral, tendrá un máximo de hasta tres días, dependiendo de los hechos constitutivos de la calamidad y se requerirá que el trabajador allegue los soportes correspondientes que demuestren tal situación; para los numerales 5 y 6 el aviso puede ser hasta de un día de anticipación y el permiso se concederá al diez por ciento (10%) de los trabajadores con el fin de no perjudicar el buen funcionamiento de la empresa.

Además, se reconoce cinco (5) días hábiles remunerados por licencia de luto por la Ley 1280 de enero 05 de 2009. También se reconoce ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad, Ley Maria, C – 174 de 2009 y C – 633 de 2009.

PARÁGRAFO 3. Los permisos personales inferiores a un día de trabajo, deben ser solicitados notificando los tiempos en los cuales se realizara la correspondiente reposición del tiempo. Para los permisos de periodos que sean mayores o iguales a un día, deben ser solicitados por escrito con tres (3) días de anticipación como licencia no remunerada, solicitud que deberá ser entregada al respectivo Jefe inmediato.

CAPITULO VIII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 13 de 38

ARTÍCULO 30. Formas y libertad de estipulación:

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

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestaciones correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestaciones quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 31. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, CST.).

ARTÍCULO 32. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, CST.).

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 14 de 38

PERIODOS DE PAGO: MENSUAL.

ARTÍCULO 33. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos por mensualidades. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, CST.).

CAPITULO IX 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 34. Es obligación de Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda., velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 35. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 36. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a Coordinación de Talento Humano con copia al Director General, o a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 15 de 38

PARÁGRAFO 1. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO 2: En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda., cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

ARTÍCULO 37. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa 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: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de SG-SST de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 39. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva Área o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 16 de 38

suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS. y la ARL.

ARTÍCULO 40. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 41. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 42. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda., como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 43. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 17 de 38

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

PARÁGRAFO. MANTENIMIENTO DE ORDEN: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, párrafo, CST.).

CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 44. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Representante Legal, Gerente, Subgerente, Coordinador Académico, Coordinador de Talento Humano, Coordinador Comercial, Coordinador Académico, Coordinador de Calidad, Tutores, Auxiliar Contable, Asistentes Administrativos y académicos, Auxiliar de Soporte y Recursos físicos, Asesores Comerciales, Servicios Generales.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, previa aplicación del debido proceso consagrado en este reglamento, es El(la) Representante Legal y/o el Coordinador Administrativo.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACIÓN SIN LÍMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 18 de 38

CAPITULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 45. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del CST.)

ARTÍCULO 46. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 19 de 38

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, tal eres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 20 de 38

contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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

CAPITULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 47. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda. o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, tal como identificación de los materiales y su uso, programación y manejo del personal, manejo de contratos e información confidencial y sensible; información personal de los superiores o compañeros de trabajo, lo que no obsta para denunciar delitos comunes, violaciones del contrato, conductas de acoso laboral, o de las normas legales del trabajo ante las personas que ocupan el orden jerárquico en la empresa y establecido en este Reglamento o ante las autoridades competentes.
3. Si fuera el caso que la empresa asigne un celular con línea corporativa para la comunicación con el cliente interno y externo de la empresa, No está permitido navegar en las redes sociales para entretenimiento personal durante el horario de oficina, El teléfono móvil no se puede usar en ningún momento para enviar / recibir material ilícito, para acosar a otros, para almacenar información confidencial perteneciente a otra compañía, En caso de que el teléfono móvil se use de manera inapropiada en su mayoría, en tal caso, el empleador puede retirar el dispositivo por

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 21 de 38

motivos disciplinarios; La Institución se reserva el derecho de administrar cualquier dispositivo proporcionado por la compañía, incluso sin la aprobación de los trabajadores.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. Esta obligación se extiende a las cosas, instrumentos y útiles que se encuentren en el sitio de trabajo en donde se preste el servicio de acuerdo con la modalidad contractual.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y demás personas relacionadas con su trabajo, en el sitio de trabajo.
6. Comunicar oportunamente a Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda. las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. - Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o de la respectiva EPS, por el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa o del Cliente, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, CST.).
10. Avisar oportunamente al Empleador, la necesidad de concurrir al servicio médico, exámenes, terapias, citas programadas, para lo cual debe solicitar el permiso con mínimo cinco (5) días de antelación a la fecha de la cita.
11. Presentar al empleador los soportes de los motivos que aduce para justificar su ausentismo del sitio de trabajo, sin haber obtenido el Permiso previo, tan pronto se presente al sitio de trabajo, dentro de los términos establecidos por el empleador en cada caso, o en el momento de rendir descargos.
12. Las contenidas en la Constancia de Condiciones Contractuales que son entregadas al trabajador al inicio de la relación laboral y que hacen parte del contrato de trabajo.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 22 de 38

ARTÍCULO 48. Son obligaciones especiales del empleador:

Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 29 de este Reglamento.

Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a Examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 23 de 38

Informar y advertir al trabajador de la instalación y existencia de cámaras de video y/o seguridad y su grabación en el lugar asignado de trabajo o en las instalaciones de la Empresa o Cliente.

Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses o de acuerdo al tiempo laborado en forma gratuita un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del CST.).

Si el área donde desarrolla las actividades el trabajador requiere de comunicación con clientes internos y externos, asignar celular corporativo que incluya minutos y Acceso a internet para el uso estrictamente laboral de la empresa.

CAPITULO XIV PROHIBICIONES ESPECIALES PARA INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS S.A.S. Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 49. se prohíbe a Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda.

1. El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 24 de 38

1. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
4. 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 éste.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. 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.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, CST.).

ARTÍCULO 50. Sé prohíbe a los trabajadores:

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 25 de 38

1. Sustraer de la empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa; igualmente queda prohibido extraer información, formatos, archivos que generen o elaboren en la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda., excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Llegar tarde a su sitio de trabajo o salir antes, de acuerdo a los horarios de trabajo establecidos por el Empleador; modificar el horario de trabajo sin autorización escrita del Empleador.
7. Hacer cambios de los turnos asignados, con otros compañeros, sin autorización previa del inmediato superior.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Se restringe el uso del celular personal mientras se estén desarrollando actividades laborales; No obstante, el trabajador puede utilizarlo durante su tiempo de descanso y en casos donde el trabajador presente una situación de urgencia y/o emergencia, notificar al ingreso de la jornada laboral al jefe inmediato y con previa autorización pueda hacer uso del celular personal en el momento que le llamen por el motivo ya informado.
10. Portar durante la jornada laboral, aparatos de música, teléfonos, celular, computadores y/o cualquier dispositivo que no sean los asignados para ejercer las labores. En casos de emergencia se debe informar a Talento Humano y/o Jefe Inmediato.
11. Recibir dineros en efectivo sin ser autorizados por la Dirección General
12. Fumar en el sitio de trabajo.
13. Utilizar apodos, para referirse a sus compañeros de trabajo u otras personas relacionadas con su trabajo, o hacerlos sujetos de burlas, chanzas, bromas pesadas.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 26 de 38

14. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
15. Durante la vigencia de su Contrato de Trabajo, prestar sus servicios a otro empleador, o en forma independiente en actividades relacionadas con el objeto contractual y social de la Empresa.
16. El uso o entrega a terceros de información reservada del Empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la Empresa; la información falsa al Empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.
17. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, CST.).

CAPITULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 51. Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, CST).

La política que guía la Empresa en sus relaciones con sus trabajadores, hace que ella trate de darle oportunidad al trabajador para corregir sus errores en el trabajo, salvo los casos de violación de este Reglamento o de las leyes vigentes que justifiquen su sanción o despido.

PARÁGRAFO. - El incumplimiento a las obligaciones y las prohibiciones mencionadas en el Reglamento Interno de Trabajo serán sancionadas según corresponda, como falta laboral conforme a las normas laborales y el presente Reglamento Interno.

ARTÍCULO 52.- La Empresa establece cinco (5) clases de sanciones disciplinarias en casos de infracción al presente Reglamento:

- a) Llamado de atención Verbal (Retroalimentación)
- b) Llamado de atención por escrito.
- c) Memorando con copia a la hoja de vida
- d) Suspensión según el caso.
- e) Multas.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACIÓN SIN LÍMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 27 de 38

PARÁGRAFO 1.- La gravedad en la acción u omisión de la conducta ejecutada; y la reiteración en la falta cometida, aunque sea leve facultará a la Empresa para dar por Terminado con Justa Causa la relación laboral con el trabajador sin lugar al reconocimiento de indemnización alguna.

PARÁGRAFO 2.- El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deban aplicarse necesariamente en forma correlativa. Cada sanción se adecuará a la naturaleza y/o gravedad de la falta, así como los antecedentes laborales del trabajador dentro de la Empresa.

PARÁGRAFO 3.- Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento. La Empresa puede descontar las multas del valor de los salarios. La imposición de una multa no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. (Art.113 CST)

PARÁGRAFO 4.- Las sanciones disciplinarias, cualquiera sea su naturaleza, serán registradas en la hoja de vida del trabajador, y serán tomadas en cuenta, como parte de su historial para las promociones, beneficios sociales e incrementos en su remuneración a que haya lugar.

ARTÍCULO 53. Serán amonestados en forma verbal en casos de falta leve que no reviste gravedad. Su ejercicio corresponde al jefe inmediato.

En ningún caso un trabajador deberá tener más de dos (2) Llamados de atención verbal, con lo que de presentarse una tercera falta que pudiera ser calificada como leve, corresponderá aplicarle un llamado de atención escrito por un mismo o similar motivo; salvo opinión en contrario y sustentada de quien vaya a aplicar la sanción.

ARTÍCULO 54. El llamado de atención escrito se aplica cuando hay reincidencia en las faltas leves o la falta reviste cierta gravedad. Su ejercicio corresponde al jefe respectivo, con indicación expresa de los hechos que la motivan, y se incorpora a la Hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 55. La Suspensión es una sanción disciplinaria en la cual el trabajador de Instituto Centro De Sistemas Del Valle Ltda. interrumpirá la ejecución de sus labores sin goce de haber o paga, como medida correctiva por un mínimo de un (01) y un

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 28 de 38

máximo de ocho (8) días por la primera vez y hasta de dos (2) meses por reincidencia. Se aplica como consecuencia de la reincidencia o acumulación de faltas que fueron sancionadas con Llamados de atención verbal y/o escrita, aunque estas fueran de diversa naturaleza o concepto; o por cometerse violaciones más graves de las normas y disposiciones de la Empresa.

ARTÍCULO 56. Esta suspensión se hará por carta notificada por el área de Talento Humano y Dirección Administrativa.

ARTÍCULO 57. La Terminación de la relación laboral es la separación definitiva del trabajador por haber cometido falta considerada grave e incurrir en vulneración de las obligaciones y (artículo 48 del RIT) prohibiciones (artículo 50 del RIT) reglamentarias, legales, contractuales que perjudican y debilitan considerablemente la relación laboral.

ARTÍCULO 58. La notificación de la terminación del contrato de trabajo por justa causa se hará por carta expedida por la Gerencia, Talento Humano.

ARTÍCULO 59. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de Media hora (30) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención verbal y multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, llamado de atención escrita y multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACIÓN SIN LÍMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 29 de 38

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención escrito y la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Tales como:

- La no ejecución de las labores en debida forma o de acuerdo con las instrucciones dadas por su jefe inmediato.
- La desatención de las ordenes, instrucciones, desatender los llamados de atención verbales.
- No incorporarse a sus labores después de concluido el tiempo establecido para el su periodo de descanso o licencia.
- Realizar actos contrarios al orden, moral, ética y buenas costumbres dentro del centro laboral.
- Actuar con negligencia o ineficiencia en sus obligaciones laborales.
- El incumplimiento o vulneración de las prescripciones de orden que se encuentran consagradas en el presente Reglamento (Art. 43 RIT).

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 60. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de media hora (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) La violación de obligaciones y (artículo 48 del RIT) prohibiciones (artículo 50 del RIT) reglamentarias, legales, contractuales cuya ejecución conductual ha generado un perjuicio moral y/o material a la Empresa, a terceros, o al Cliente; que no afecta la debida prestación del servicio y el normal cumplimiento del objeto contractual o social de la Empresa, hasta por primera vez dará a lugar a una suspensión hasta de 20 días

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACIÓN SIN LÍMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 30 de 38

o terminación de contrato sin pago a indemnización, pero lo pone en peligro tal como:

- Faltar de palabra o de hecho a los superiores, compañeros de trabajo y personal relacionado con el sitio de trabajo, como trabajadores del Cliente o usuarios del mismo.
- La Alteración el orden de la Empresa o del sitio de trabajo mediante altercados, riñas o peleas.
- Desobedecer al Jefe inmediato en el cumplimiento de las labores encomendadas.
- Manejar u operar equipos, maquinarias o vehículos sin estar debidamente autorizado. - No permitir o encubrir la revisión de paquetes o maletines en la puerta de ingreso y/o salida del Centro de Trabajo por el personal encargado de la custodia del mismo.
- No devolver oportunamente los valores, anticipos, bienes y materiales que la Empresa le hubiera entregado para el desempeño de labores.
- No utilizar, usarlos mal o incompletos los Elementos de Protección y/o seguridad Personal.
- El incumplimiento o vulneración de las prescripciones de orden que se encuentran consagradas en el presente Reglamento de manera reincidente (Art. 43 RIT). - El incumplimiento o vulneración de las obligaciones contenidas en las constancias de condiciones contractuales, contrato de trabajo y/o demás obligaciones anexas al contrato de trabajo generadas en documentos independientes u otro sí.

e.- El incumplimiento constatado por la autoridad correspondiente de las normas de tránsito como el uso de cinturón de seguridad, hablar por celular mientras se conduce, uso indebido o no uso de luces direccionales y estacionarias, cuando el uso del vehículo sea en virtud del cumplimiento de sus funciones laborales, generará la finalización de la relación laboral, por justa causa y sin lugar a indemnización.

f.- Las siguientes faltas, graves, ocasionarán automáticamente terminación del contrato de trabajo por justa causa sin lugar a indemnización:

- La violación de obligaciones y (artículo 48 del RIT) prohibiciones (artículo 50 del RIT) reglamentarias, legales, contractuales cuya ejecución conductual ha generado un perjuicio moral y/o material a la Empresa, a terceros, o al Cliente; o ha afectado la debida prestación del servicio y el normal cumplimiento del objeto contractual o social de la Empresa.
- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o del volumen o de la calidad de producción verificada fehacientemente, de conformidad con el artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015 que establece:

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACIÓN SIN LÍMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 31 de 38

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

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

3. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

4. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, o del Cliente o un tercero; o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor. La autoridad policial o privada prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; y sin perjuicio de las denuncias ante la autoridad judicial competente que se pudieren generar.

- El incumplimiento o la omisión al protocolo de seguridad dentro de cada Cliente, respecto a la pérdida y/o extravío de objetos del cliente, de sus usuarios o de terceros.

- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.

- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función del trabajo, revista excepcional gravedad. La autoridad policial o privada prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos. La negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo cual se dejará constancia escrita.

- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltar a la palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus familiares, de sus representantes, del personal

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 32 de 38

jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan en el sitio de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

- Los actos de extrema de violencia, tales como la toma de rehenes o de locales, podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.
- El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materia prima y demás bienes de propiedad de la Empresa, del Cliente o en posesión de ésta.
- El no presentarse a su sitio de trabajo, no comunicarse con el jefe inmediato, ni comunicarse a las Oficinas de la Empresa, ni contestar su número de teléfono personal o número celular, por más de 3 días consecutivos.
- Utilizar materiales de la Empresa o del Cliente, para fines ajenos al trabajo y al uso destinado.
- Dedicarse a trabajos particulares dentro del centro de trabajo.
- La condena penal por delitos dolosos. La terminación se producirá al quedar en firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el Empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.
- Dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa sin lugar a indemnización el incurrir en las causales establecidas en el artículo 62 literal A) del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 61. Son otras justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo sin lugar a indemnización y sin que se generen en una falta disciplinaria, las siguientes:

- El reconocimiento de la pensión de vejez y/o jubilación o de invalidez al trabajador. La justa causa para terminar el contrato de trabajo por reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio del empleador, sólo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.
- Es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 33 de 38

despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, cuando a ello haya lugar, y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 62. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso y de acuerdo a lo ordenado por la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C - 593 de 2014, en la cual se establece el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias en los reglamentos internos de trabajo, este reglamento se acoge a dicho pronunciamiento y aplica el siguiente procedimiento:

- 1) Se enviará comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas susceptibles de sanción.
- 2) La formulación de los cargos imputados, podrá ser verbal o escrita, y en ella debe constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Dicha conducta y su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en este Reglamento.
- 3) Al imputado deberá dársele traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- 4) Así mismo se le indicara el término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- 5) El pronunciamiento definitivo del Empleador, deberá ser mediante un acto motivado y congruente.
- 6) La imposición de la sanción si a ello hubiera lugar, deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron.
- 7) El trabajador podrá controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACIÓN SIN LÍMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 34 de 38

ARTÍCULO 63. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, CST.).

CAPITULO 15 RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 64: Los reclamos de los trabajadores se harán ante jefe de talento humano con copia a la dirección general quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 65. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XVII MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ACOSO LABORAL. Es 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, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo conforme lo establece la Ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 66. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos en Instituto Centro de Sistemas del Valle Ltda., constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva; que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y empresarial y el buen ambiente en la Empresa y a la vez protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 67. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen

 <p>INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE EDUCACIÓN SIN LÍMITES</p>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 35 de 38

acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral conviviente.

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 68. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un Comité Interdisciplinario, integrado en forma Bipartita, por representantes de los trabajadores, de los cuales uno será integrante de la dependencia desarrollo humano de la empresa o de cualquiera de las coordinaciones, un representante del empleador o su delegado y un asesor jurídico que conozca en profundidad la materia, quien no tendrá derecho a voto, siendo su

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 36 de 38

única función, la de asesorar al comité en cuanto a la interpretación y aplicación de la norma. Este Comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral Y convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este Comité se reunirá por lo menos una vez cada dos meses, sin perjuicio de las sesiones extraordinarias que por urgencia en las solicitudes de evaluación o conminaciones preventivas de los Inspectores de Trabajo se presenten, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 37 de 38

que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conductor, si así fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

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

7. El Comité establecido en cumplimiento de las disposiciones de Acoso Laboral, deberá darse su propio reglamento, al tenor de lo contemplado en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XVIII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 69. El empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Ley 1429 de 2010- Artículo 22).

CAPITULO XIX VIGENCIA

ARTÍCULO 70. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C. S. T.).

CAPITULO XX DISPOSICIONES FINALES

 INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE <small>EDUCACION SIN LIMITES</small>	DOCUMENTO	Código: TAH-DO-01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 1
		Fecha Actualización: 13/02/2024
		Página 38 de 38

ARTÍCULO 71. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXI CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 72. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, CST.).

ARTÍCULO 73. Para efectos legales, este reglamento hace relación con el Código Sustantivo del Trabajo, y cualquiera de las cláusulas complementarias yacen en el CST.

ARTICULO 73. Se adoptan y se adapta **LEY 2191 DE 2022** y **LEY 2101 DE 2021 (Ver Anexos)**.

CENTRO DE SISTEMAS DEL VALLE LTDA.

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN No.	FECHA DE CREACIÓN	ELABORÓ	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	02/01/2018	Carmen María Morales	Versión Original
2	13/02/2024	Carmen María Morales	Actualización de la norma


 Firma, **OMAR CORREDOR GÓMEZ**