

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 1 de 16

El presente es el Reglamento interno de trabajo prescrito para COMPUCAR SYSTEM PLUS LTDA. domiciliada en la ciudad de Cartago y a sus disposiciones quedan sometidas para tanto la institución como sus trabajadores.

En este reglamento hacen parte de los contratos individuales de trabajo, escrito o verbal, que se hayan celebrado o se celebren con todos sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO I

Art.-1. COMPUCAR SYSTEM PLUS LTDA., es una institución dedicada a la prestación del servicio de educación para el trabajo y desarrollo humano, con domicilio en la ciudad de Cartago, Departamento del Valle del Cauca.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Art.-2. Quien aspire a ocupar un cargo en la institución deberá presentar la solicitud ante el encargado del área y debe acompañarse de la siguiente documentación:

- a) Certificado laboral de las empresas donde haya laborado, donde indique el tiempo de servicios, los cargos desempeñados y el último salario devengado (si lo proporciona la empresa).
- b) Referencias personales y/o familiares.
- c) En el caso de tener Libreta Militar anexar copia.
- d) Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía.
- e) Hoja de Vida debidamente sustentada.
- f) Examen médico de Ingreso
- g) Antecedentes disciplinarios

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

Art.-3. La institución una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la institución, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo Art.-76).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 2 de 16

Art.-4. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo Art.-77 Num.1º).

Art.-5. El periodo de prueba no puede exceder de 2 meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que se pueda exceder de 2 meses. Cuando con el mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo en el primer contrato (Ley 50/90 Art.-7º).

Art.-6. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y 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 periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Código Sustantivo de Trabajo Art.-80).

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

Art.-7. Las horas de entrada y salida de los trabajadores están condicionadas a las necesidades de la institución sin sobrepasar las horas legales establecidas.

PRAGRAFO 1.- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de Dirección manejo o confianza ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deberán trabajar todas las horas que el servicio que exceda de 8 horas diarias constituya trabajo suplementario, no implique sobre remuneración alguna.

En el Manual de Funciones de la institución se encuentran determinados los cargos de manejo y confianza o de Dirección.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Art.-8. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Art.-9. Trabajo Suplementario o de horas extras es que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (Código Sustantivo del Trabajo Art.-159.)

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 3 de 16

Art.-10. Tasa y liquidación de los recargos:

- a) El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerara con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el Art.-20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- b) El trabajo extra diurna se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunerara con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Ley 50/90 Art.-24).

PARAGRAFO 1.- La institución podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Art.-11. La institución no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Art.-9 de este reglamento.

PARAGRAFO 1.- En ningún caso as horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrá exceder de las 2 horas diarias y las 12 horas semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a 10 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARAGRAFO 2.- Descanso en el día sábado. Pueden repartirse las 48 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por 2 horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, ésta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Art.-12. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración de descanso dominical en proporción año tiempo laboral (Ley 50/90 Art.-26 Num 5º).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 4 de 16

Art.-13. Trabajo Dominical: Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, se deberá fijar en lugar público de la empresa, con 12 horas de anticipación, por lo menos, la relación del personal que por razones del servicios no podrán disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Código Sustantivo del Trabajo Art.-185).

Art.-14. El descanso en los días domingo y los demás días expresados en el Art.-12 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en literal c) del artículo 20 de la Ley 50/90 Art.-25.

Art.-15. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51/83, la institución 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 o convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Código sustantivo del Trabajo Art.-178.).

Art.-16. Vacaciones remuneradas:

- a) Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante 1 año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Código Sustantivo del Trabajo Art.-186. Num. 1º).
- b) La época de vacaciones debe ser señalada por la institución a mas 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 15 días de anticipación la fecha en la cual se concederá las vacaciones (Código Sustantivo del Trabajo Art.-187.).
- c) Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Código sustantivo del Trabajo Art.-188).
- d) Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o industrial; cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutando de vacaciones, la compensación de esta procederá por año de servicios cumplidos y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Código Sustantivo del trabajo Art.-189).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 5 de 16

- e) En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de 6 días hábiles continuos, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza, la acumulación puede ser hasta de 4 años (Código Sustantivo del Trabajo Art.-190).
- f) Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutarlas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en día de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidaran por el promedio de lo devengado por el trabajador el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.
- g) Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el cual se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador; la fecha en la cual toma sus vacaciones y la remuneración de las mismas (Decreto 13/67, Art.-5.).

PARAGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (Ley 50/90 Art.-3.).

PARAGRAFO 2. La institución puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas, y si así se hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

CAPITULO VII PERMISOS

Art.-17. La institución concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso al servicio médico correspondiente, y para concurrir al sepelio de sus compañeros, siempre que den aviso con la debida oportunidad a la institución y a sus representantes y en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento. La concesión de los permisos antes dicho estará sujeto a las siguientes condiciones:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 6 de 16

- b) En caso del sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se debe dar con la debida anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado, en estos permisos, puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la institución (Código Sustantivo del trabajo Art.-57, Num. 6º).

CAPITULO VIII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Art.-18. Formas y libertad de estipulación:

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones o fallos arbitrales.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y de las normas concordantes con esta, cuando el trabajador devengue un salario superior a 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 las prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, el de primas legales, extras legales las cesantías y sus intereses subsidio y suministro en especie; y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la institución, que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.- El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- c) Este salario no estará excepto de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al Sena, ICBF Y Caja de Compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en 30%.
- d) El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Ley 50/90 Art.-18).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 7 de 16

Art.-19. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con periodos mayores (Código Sustantivo del trabajo Art.-133).

Art.-20. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (Código Sustantivo del Trabajo Art.-138 Num, 1º).

Art.-21. Periodos: El Salario se pagará al trabajador directamente o a personas que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para el sueldo no mayor de un mes.
- b) El Pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por el trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar en el salario de período siguiente (Código sustantivo del trabajo Art.- 134).

CAPITULO IX

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

Art.-22. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Art.-23. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por antes a los cuales estén debidamente afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Art.-24. Todo Trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su inmediato jefe en la institución, quién hará lo conducente para otorgar el permiso necesario para que este se dirija al ente de salud al cual está afiliado, a su vez este estipulara si el trabajador puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 8 de 16

que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso a su jefe inmediato.

Art.-25. Los Trabajadores deben presentar la incapacidad médica en la cual consta los días en los que se va a ausentar y a su vez debe reintegrarse cuando esta se dé por terminada.

Art.-26. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la institución para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo.

PARAGRAFO 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva institución, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respetando el derecho de defensa (Decreto 1295/94 Art.-91).

Art.-27. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de la empresa si lo tuviera, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente denunciando el mismo en los términos establecidos ante la EPS y la ARL.

Art.-28. En caso de accidente no mortal, aún el más leve en apariencia o insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, para que este procure los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y dé cumplimiento a lo previsto en el Art.-220 del Código sustantivo del Trabajo.

Art.-29. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo 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 (Decreto 1295/94 Art.-61).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 9 de 16

Art.-30. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la institución como los trabajadores, se someterán a, las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016/89. Expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295/94 legislación vigente sobre salud ocupacional de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales.

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Art.-31. 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 e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración, en el orden moral y disciplina general de la institución.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- f) Ser verídico en todo caso.
- g) Recibir y aceptar las órdenes instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la institución en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO XI ORDEN JERÁRQUICO

Art.-32. El orden jerárquico se contempla en el organigrama de la institución.

PARAGRAFO 1: Tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución los siguientes:

Dirección y Coordinadores de área

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 10 de 16

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Art.-33. Son Obligaciones especiales para la institución:

- a) Poner a disposición de los trabajadores salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar en forma inmediata los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar al trabajador la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este reglamento.
- g) A la expiración del contrato, dar al trabajador que lo solicite una certificación en que se haga constar al tiempo servido, índole de la labor contratada y salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir del retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h) Conceder a las trabajadoras que se encuentren en período de lactancia los descansos ordenados por el Art.-238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- i) 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 por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude al preaviso este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- j) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- k) Será también obligación de su parte, afiliar al trabajador al sistema de seguridad social.
- l) Suministrar la dotación para cada trabajador 3 veces al año cada 4 meses en forma gratuita, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 11 de 16

hasta dos veces al salario mínimo vigente en la empresa (Código Sustantivo del Trabajo Art.-57).

Art.-34. Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) 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 la institución o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que se les haya facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) En forma oportuna comunicar a la institución las observaciones que estime prudentes a evitarle daños y perjuicios.
- f) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o a las cosas de la institución.
- g) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
- h) Registrar en las oficinas de la institución su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Código sustantivo del trabajo Art.-58).

Art.-35. Se prohíbe a la institución:

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

- a) Respectos de los salarios pueden hacerse las deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por el 50% del salario y prestaciones Sociales para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 24/52, puede igualmente ordenar retenciones hasta del 50% del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y casos autorizados en la Ley.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 12 de 16

- d) En cuanto a la cesantía y pensiones de Jubilación, la institución puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la institución.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por cualquier motivo que se refiera a las condiciones de este.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma, a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o impedirles dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o permitir o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del art. 57 del Código sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la institución si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derechos a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa a los trabajadores que le hubieren prestados pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los Derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Art.-36. Se Prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la institución, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar o portar armas, de cualquier tipo, en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin el correspondiente permiso de la institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 13 de 16

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 a ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones a cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado (Código sustantivo del Trabajo Art.-60).
9. Conducir vehículos de la institución sin estar previamente autorizado para ello o transportar en ellos personas sin la previa autorización de la Dirección.
10. Retirarse del trabajo en horas de servicio sin el permiso previo o sin causa justa.
11. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante la jornada de trabajo.
12. Aprovechar en beneficio propio o de terceros los estudios, informaciones, procedimientos y normas ejecutados por el trabajador durante la vigencia del trabajo y relacionados con las labores que desempeña o que conozca de la institución.
13. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos de la institución a clientes de los cuales se les presta servicios, sin autorización escrita de la Dirección.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

La institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o el contrato de trabajo (Código sustantivo del Trabajo Art.-114).

Art.-37 Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a) El Retardo hasta 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la institución, implica por primera vez, multa por la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, 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 la cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días
- b) La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no se cause perjuicios de consideración a la institución, implica por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por 3 días, y por la segunda suspensión en el trabajo hasta por 8 días.
- c) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la institución, implica, por la primera

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 14 de 16

vez, suspensión en el trabajo hasta por 8 días, y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 8 días y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 2 meses. La imposición de una multa no impide que la institución prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.- El valor de las multas se consignaran en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la institución que sea más puntual y eficiente el cumplimiento de sus obligaciones.

Art.-38 Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta 15 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 excusas 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 por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

CAPITULO XIV

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Art.-39. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono deberá oír al trabajador, inculpado, así mismo dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (Código sustantivo del Trabajo Art.-115).

Art.-40. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (Código Sustantivo del Trabajo Art.-115).

CAPITULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

Art.-41. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la Dirección, quién los oirá y resolverá en justicia y equidad.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 15 de 16

Art.-42. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador, o trabajadores, puede asesorarse por cualquier ente de la institución.

CAPITULO XVI PUBLICACIONES

Art.-43. Dentro de los 15 días siguientes a de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de 2 copias, de carácter legibles, en dos sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Código Sustantivo del Trabajo Art.-120).

CAPITULO XVII VIGENCIA

Art.-44. El presente reglamento entrará a regir por 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este reglamento (Código Sustantivo del Trabajo Art.-121).

CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

Art.-45. Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, queden suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la institución.

CAPITULO XIX CLAUSULAS INEFICACES

Art.-46 No producirán efecto alguno 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 (Código sustantivo del Trabajo Art.-109).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 04
		Fecha: 06/06/2015
		Página 16 de 16

CIUDAD
CARTAGO




DIRECCION
CARRERA 5 NO. 10-21

DEPARTAMENTO
VALLE DEL CAUCA

Fecha
Agosto 01 de 2014

1. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DETALLE DEL CAMBIO	NUEVA VERSIÓN	FECHA
00	Se elabora el documento	01	15/07/2009
01	Se realiza actualización de algunos artículos acordes con los cambios de la legislación colombiana y las políticas de la Institución educativa.	02	12/09/2013
02	Se corrigen algunos errores ortográficos.	03	01/08/2014
03	Se actualizan los numerales de las versiones a dos dígitos. Se cambia el logo de acuerdo con la nueva imagen corporativa de la Institución Educativa.	04	06/06/2015

<p>Firma:</p>  <p style="text-align: center; font-size: small;">COORDINADOR ACADÉMICO</p>  <p style="text-align: center; font-size: small;">COORDINADOR DE CALIDAD</p>	<p>Firma:</p>  <p style="text-align: center; font-size: small;">DIRECTOR</p>
<p>Elaborado por: German Osorio Jaramillo Claudia Milena Torres Londoño</p>	<p>Aprobado por: Sandra Milena Ramírez V</p>
<p>Cargo: Coordinador Académico Coordinador de Calidad</p>	<p>Cargo: Director</p>