



COMPAÑÍA DE JESÚS

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la **COMPAÑÍA DE JESÚS**, identificada con NIT N° 860.007.627.-1, domiciliada principalmente en la ciudad de Bogotá D.C. y con sedes en Barrancabermeja, Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Leticia, Manizales, Medellín, Pasto y algunos Municipios y Veredas a lo largo del país, conforme a lo cual, a sus disposiciones quedan sometidas tanto LA COMPAÑÍA como todos sus trabajadores en todas sus dependencias previamente referidas y en las que posteriormente se instalen en este mismo domicilio y fuera de él que operen dentro del territorio nacional de la Republica de Colombia.

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.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en LA COMPAÑÍA debe hacer llegar para su contratación, su hoja de vida acompañada de los siguientes documentos:

- a. Copia legible de la Cédula de Ciudadanía o de la tarjeta de identidad según sea el caso.
- b. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c. Certificado de idoneidad profesional si el cargo al que aspira, así lo requiere y certificado de estudios ya realizados o en desarrollo.
- d. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo del servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y cuando así proceda, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f. Todos los demás documentos que LA COMPAÑÍA considere necesarios para admitir al aspirante, siempre y cuando, su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 1. LA COMPAÑÍA podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias

no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Se destaca, está prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o en cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Protección Social); el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), y la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995, ley 1780 de 2016 y demás normas concordantes).

PARAGRAFO 2. LA COMPAÑÍA efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos para el cargo y efectuará la entrevista que garantice que reúne los requisitos de capacidades y perfil exigido. Además, antes de efectuar la contratación, el área de Gestión Humana, o quien haga sus veces, podrá pedir referencias de los anteriores lugares de trabajo, así como verificar las calificaciones obtenidas en los estudios adelantados, al igual que la autenticidad de los títulos profesionales presentados, si fuere necesario.

PARAGRAFO 3. A partir de la promulgación de este reglamento, todos los trabajadores al momento de su vinculación y en vigencia de su relación laboral tienen la obligación de poner en conocimiento de LA COMPAÑÍA, de manera formal y por escrito, si tienen parientes, vinculados con la misma, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente.

La omisión por parte de los trabajadores a la obligación mencionada constituye falta grave en los términos del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador, aún por la primera vez.

Para evitar cualquier clase de conflicto de intereses, está prohibida la vinculación y permanencia de una o varias personas que tengan parientes, vinculados laboralmente con LA COMPAÑÍA, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente, salvo que el Superior de la Comunidad, Director de la obra o el Rector del Colegio, autorice dicha vinculación, según conveniencia de LA COMPAÑÍA, siempre y cuando no exista conflicto de intereses ni trabajen en la misma dependencia.

PARÁGRAFO 4. La norma anterior opera también en los casos de traslado y promoción de los trabajadores.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante, el empleador podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de LA COMPAÑÍA, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no debe ser superior a 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 ser superior a dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, sólo será válida la estipulación del período de prueba del primer contrato (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio de LA COMPAÑIA, con consentimiento expreso o tácito; por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta, 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, C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores cortas, con una duración no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de LA COMPAÑIA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley (Artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Los horarios de los trabajadores al interior de LA COMPAÑIA, se fijarán respetando siempre la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, jornada dentro de la cual, LA COMPAÑIA podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio y al desarrollo propio de sus actividades.

Los días laborables para todo el personal de LA COMPAÑIA son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por cada comunidad, obra o colegio; de conformidad con las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo. Éstos tendrán derecho al reconocimiento de los porcentajes nocturnos y de dominicales o festivos cuando esos recargos se causen. No se reconocerá recargo alguno que no haya sido previamente autorizado por escrito por LA COMPAÑIA.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores estarán reguladas en cada: Comunidad, Obra o Colegio, atendiendo las necesidades de la operación: sin embargo, de manera general se señala el siguiente horario:

Para todo el personal:

Horario 1.

Días Laborales: De lunes a sábado:

Hora de ingreso:	7:00 a.m.
Hora de alimentación:	12:00 p.m. a 1:00 p.m.
Hora de salida:	4:00 p.m.

Horario 2.

Días Laborales: De lunes a sábado:

Hora de ingreso:	6:00 a.m.
Hora de alimentación:	12:00 p.m. a 1:00 p.m.
Hora de salida:	3:00 p.m.

Para personal de enfermería y zonas rurales que se desempeñen en turnos rotativos de 8 horas diarias:

Horario 3.

Primer Turno: De 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Segundo Turno: De 2:00 p.m. a 10:00 p.m.

Tercer Turno: De 10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Para cada uno de los tres horarios antes descritos, así como aquellos que se fijan en cada Comunidad, Obra o Colegio, se tendrá un periodo de diez (10) minutos de descanso en cada jornada.

De igual manera, LA COMPAÑÍA se acoge a los artículos 165 y 166 del C.S.T. que textualmente establecen:

“Artículo 165. Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza del trabajo no exija actividad continua y se lleve cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria hasta por ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho horas (48) horas semanales siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho

(8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras”

“Artículo 166. Trabajo sin solución de continuidad. Modificado. Decreto 13 de 1967, Art. 3°. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.”

Con todo, LA COMPAÑIA reconocerá a los trabajadores su horario de alimentación, sus descansos remunerados y los descansos compensatorios a que hayan lugar, durante la vigencia de la relación laboral.

PARÁGRAFO 1. Para las comunidades y obras que laboran el día domingo o festivo, se reconocerá lo estipulado en la Ley 789 del 2002.

PARAGRAFO 2. Cuando LA COMPAÑÍA tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de LA COMPAÑIA, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 3. “c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (Artículo 2° de la Ley 1846 de 2017).” (Artículo 161 C.S.T.)

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. El artículo 1° de la Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, definió el trabajo ordinario y nocturno, así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (06:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 10. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 C.S.T.).

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización previa y expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 1º, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 12. 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 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y/o recargos por trabajo nocturno, cual sea su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO 2. LA COMPAÑIA podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 13. LA COMPAÑIA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente y por escrito lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 23 Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones que se originen para el trabajador, en razón al trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en los numerales anteriores. (Artículo 1º Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 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 del descanso dominical en proporción al tiempo efectivamente laborado (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Artículo 26 Ley 789/02 que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

1. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Lo anterior se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con LA COMPAÑIA su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

PARÁGRAFO 4. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, LA COMPAÑIA debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores, que por razones del servicio, no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.).

ARTÍCULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 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, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 (Artículo 25 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, LA COMPAÑIA suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, o pacto, o convención colectiva o fallo arbitral, de éstos existir en LA COMPAÑIA.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios continuos durante un (1) año, a LA COMPAÑIA tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1º del C.S.T.).

ARTÍCULO 18. La época de vacaciones debe ser señalada por LA COMPAÑIA a más tardar dentro del año siguiente y aquellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso. LA COMPAÑIA tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 20. LA COMPAÑIA y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, (Ley 1429 de 2010), esto opera solo en caso que el trabajador presente más de un periodo de vacaciones acumulado.

Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 C.S.T., modificado por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 21. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. De igual modo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por un periodo de dos (2) años.

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

ARTÍCULO 22. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al día que comience a disfrutar de aquellas. 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 192 C.S.T.).

ARTÍCULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Artículo 3º, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 24. LA COMPAÑÍA 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, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a LA COMPAÑÍA y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de LA COMPAÑÍA. Lo anterior de conformidad con la Sentencia C-930 de 2009.

La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, aviso que deberá realizar el trabajador ante el jefe inmediato.

Entiéndase por calamidad doméstica a aquella situación de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador.

La duración de la licencia por calamidad doméstica será determinada por LA COMPAÑÍA, teniendo en cuenta la posibilidad que tenga el trabajador de atender la emergencia que se le ha presentado, atendiendo al grado de afectación del trabajo y la posibilidad que tenga LA COMPAÑÍA de reemplazar al trabajador que se ausenta. En la valoración que se haga de la gravedad de la calamidad doméstica, se tendrá en cuenta la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan al trabajador a superarla y la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador.

La duración de la licencia por calamidad doméstica no podrá ser superior a dos (2) días, la cual podrá ser reevaluada por LA COMPAÑÍA según el caso.

El trabajador deberá demostrar la ocurrencia de la calamidad domestica mediante prueba documental o cualquier otro medio que se le exija ante el mismo cargo autorizado por LA COMPAÑÍA para recibir los avisos sobre calamidades domésticas.

Los permisos para asistencia a citas médicas, deben ser solicitados por el trabajador ante el jefe inmediato, con varios días de antelación a la fecha de la cita médica, para efectos de que LA COMPAÑÍA pueda determinar su veracidad y la razonabilidad del tiempo de permiso solicitado, así como coordinar un remplazo para el trabajador que se ausenta.

Una vez haya asistido a la cita médica para la cual solicitó previamente el permiso, el trabajador deberá presentar inmediatamente y ante el mismo cargo de LA COMPAÑÍA mencionado en el párrafo anterior, una constancia idónea que demuestre su asistencia a la cita médica. Se entenderá por constancia idónea aquella emitida por la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador o por la entidad que establezca la ley, según sea el caso.

En caso de que le sea expedida una incapacidad, el trabajador tendrá la obligación de informarlo inmediatamente ante el jefe inmediato, poniendo en conocimiento el número de días de incapacidad que le fueron ordenados por parte del médico tratante. Para que se entienda cumplida la obligación anterior, el trabajador deberá entregar a su jefe inmediato, el original del certificado de incapacidad debidamente expedido por la EPS o la ARL a la que se encuentre afiliado, o la entidad que la ley establezca. Lo anterior con el objeto de que LA COMPAÑÍA pueda dar cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad aplicable.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan y dentro de los términos que determine LA COMPAÑÍA.

Además, se reconoce cinco días hábiles de licencia de luto por la ley 1280 de enero 05 de 2009, o las posteriores que las adicionen, modifiquen o precisen su alcance.

También se reconoce ocho (08) días hábiles por licencia de paternidad en los términos dispuestos en la Ley 1468 de 2011 y de conformidad con la Sentencia C-174 del 2009, o las posteriores que las adicionen, modifiquen o precisen su alcance. De igual modo, se reconoce la licencia de maternidad por dieciocho (18) semanas en los términos dispuestos en la Ley 1822 de 2017 y demás normatividad que la complementa, modifique o adicione.

Para efectos del reconocimiento de las licencias de maternidad o paternidad, el trabajador deberá, dentro del día hábil siguiente a la fecha del nacimiento, hacer llegar a LA COMPAÑÍA los documentos que acrediten su derecho a disfrutar de la licencia. Lo anterior con el objeto de que LA COMPAÑÍA pueda dar cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad aplicable.

PERMISOS ESPECIALES

Se entiende por permisos especiales aquellos que ha establecido LA COMPAÑIA como concesión para sus trabajadores en los siguientes casos:

1. Matrimonio del empleado, se concederán tres (3) días hábiles. El trabajador informará a su jefe inmediato la ocurrencia del evento que origina el permiso especial. El jefe inmediato informará del permiso a la Dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces.
2. Licencia no remunerada. Durante este período el empleado queda exonerado de cumplir con sus deberes laborales y por su parte LA COMPAÑIA no está en la obligación de reconocer remuneración alguna. En este caso, solamente subsiste la obligación por parte de LA COMPAÑIA de asumir su porcentaje para cubrir los aportes a Seguridad Social exigidos por la ley.

Para los casos de licencias no remuneradas, el trabajador con una anticipación de quince (15) días antes de la fecha para la cual requiere el permiso, deberá presentar su solicitud por escrito ante el Directivo o Superior de LA COMPAÑIA, según corresponda, indicando las fechas para las cuales necesita ausentarse de su sitio de trabajo. Posteriormente, LA COMPAÑIA en el término de ocho (8) días hábiles de haber presentado el trabajador su solicitud de una licencia no remunerada, le informará al trabajador si es o no procedente la autorización de dicha licencia.

La solicitud de licencias no remuneradas o remuneradas debe gestionarse con LA COMPAÑIA en cabeza de la máxima autoridad personal designada por aquella, con el concepto del jefe directo y el área de gestión humana respectiva.

3. Para diligencias personales, el permiso deberá solicitarse previamente y este deberá ser ponderado por el Jefe inmediato, de acuerdo con la operación y actividades de trabajo este tendrá la potestad de concederlo o no.

PARÁGRAFO. Todos los anteriores permisos deben estar debidamente sustentados por el trabajador con un documento pertinente que acredite las circunstancias de: tiempo, modo y lugar que originan el permiso.

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 25. Formas y libertad de estipulación.

1. LA COMPAÑIA y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, 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, en caso de existir.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estos, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales (salario integral), 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 los correspondientes al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, a primas legales, primas extra legales, 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 prestacional correspondiente de LA COMPAÑIA que, a su vez, no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

De acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se podrá pactar un salario integral en proporción del tiempo laborado, cuando éste fuere inferior y siempre, respetando los mínimos legales. (Sentencia T – 128 de 2010).

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 la base para efectuar los aportes parafiscales será del setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, en vigencia de su contrato de trabajo, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 1, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 C.S.T.).

ARTÍCULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138 numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 28. LA COMPAÑIA pagará el salario al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito. LA COMPAÑIA pagará el salario en dinero, por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

PERÍODOS DE PAGO. Salvo convenio por escrito, el pago de salarios se realizará de forma mensual.

CAPITULO VIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN CONDICIONES HIGIÉNICAS, DE REGULARIDAD O DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 29. Es obligación de LA COMPAÑIA 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 y salud en el

trabajo, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral de sus trabajadores.

ARTICULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S. o A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. La no afiliación acarreará a LA COMPAÑÍA el pago de estos servicios, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a LA COMPAÑÍA, 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 si es del caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

Cuando el trabajador se ausente de su sitio trabajo por razones de enfermedad, el trabajador deberá informarlo a LA COMPAÑÍA inmediatamente. Igualmente, el trabajador deberá entregar a la misma, documento idóneo de la incapacidad emitida por parte de su médico tratante, el cual deberá estar adscrito a la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado o documento idóneo de la entidad competente que para tal efecto establezca la Ley.

ARTICULO 32. 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 ordena LA COMPAÑÍA en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se niegue 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.

ARTICULO 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular, a las que ordene LA COMPAÑÍA para la 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, y demás riesgos ocupacionales derivados de la actividad de la misma.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, la asistencia a las capacitaciones o eventos, los reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de LA COMPAÑÍA, que se le hayan comunicado por cualquier medio, facultan a la misma para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa. (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 34. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión del trabajador al médico y la denuncia del evento en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012, ante la E.P.S. y la A.R.L. Además, tomará todas las medidas que se consideren

necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, según las recomendaciones de la investigación del accidente de trabajo, en los términos establecidos en la Resolución 1401 de 2007.

ARTICULO 35. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a LA COMPAÑIA, o a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes.

En caso de accidente laboral grave y/o mortal, LA COMPAÑIA tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar ante la ARL o EPS. (Artículo 2.2.4.1.7 de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015)

ARTICULO 36. LA COMPAÑIA y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida (artículo 61 Decreto 1295 de 1994 y artículos 8, 30 de la Ley 1562 de 2012).

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en LA COMPAÑIA deberá ser informado por la misma a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad (artículo 62 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA COMPAÑIA como los trabajadores, se someterán a las normas sobre riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás disposiciones legales que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales se expidan o sean concordantes y reglamentarias a las antes mencionadas.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración con el orden moral y la disciplina general de LA COMPAÑÍA.
- 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. 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 en el de LA COMPAÑÍA en general.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada laboral en las instalaciones de LA COMPAÑÍA y dentro de ella en los lugares donde deba realizar sus funciones según los horarios asignados, o en caso de tener que salir de dichas instalaciones para desempeñar sus labores, contar con la debida autorización por parte de LA COMPAÑÍA e informar a éste acerca de los tiempos y lugares respectivos.
- j. De acuerdo con los principios y valores de LA COMPAÑÍA, todos sus trabajadores, deben propender por un trato impecable con los estudiantes y con todas las personas que hacen parte de la comunidad u obra, así como de sus usuarios, visitantes, proveedores y contratistas; respetando su igualdad, dignidad y la no discriminación.
- k. Guardar especial cuidado y respeto con los adultos mayores y/o pacientes que se encuentren en las Residencias, Enfermerías o Comunidades, y a los que tenga acceso en virtud de su cargo y labores asignadas.
- l. Cumplir puntualmente con el horario de trabajo.
- m. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, u oficinas especializadas, como las de sistemas, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- n. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación o recreación, a las cuales LA COMPAÑÍA envíe a sus trabajadores en comisión o capacitación.
- o. Ser verídico en todo caso.
- p. Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a Internet facilitadas por LA COMPAÑÍA, conforme a los manuales y direccionamientos que específicamente existen sobre este tema.

- q. Si lo tuviese, revisar diariamente y mantener activo su correo electrónico institucional. Toda comunicación entre LA COMPAÑÍA y el trabajador podrá efectuarse mediante este correo u otro medio. LA COMPAÑÍA no atenderá ni contestará solicitudes que los trabajadores activos efectúen desde sus correos personales.
- r. Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por LA COMPAÑÍA, así como las demás normas y procedimientos internos de la misma.
- s. Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo para el beneficio de la entidad.
- t. Atender las comunicaciones e instrucciones que LA COMPAÑÍA realice o imparta por medio de circulares, manuales de procesos y procedimientos o carteleras, relacionados con el desempeño y la calidad del servicio.
- u. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del cargo, así como las conexas o complementarias a la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos por LA COMPAÑÍA.
- v. Informar a las autoridades de LA COMPAÑÍA, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la entidad o a las normas legales.
- w. Acatar y dar cumplimiento a: la Política, Procedimientos e Instrumentos, contemplados en el *Sistema de Prevención y Autocontrol del Riesgo de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo – LAFT*.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA COMPAÑÍA es el siguiente: Provincial, Superior/Director de Obra (o Rector), Administrador Provincial, Directores de Área Funcional, Coordinadores, Jefes de Unidad y demás personal académico, administrativo y operativo.

PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores los Directores de Área Funcional.

CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 40. Es labor prohibida para mujeres el trabajo de pintura industrial, que entrañe el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos (Artículo 242, C.S.T.)

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería y en general, trabajos peligrosos e insalubres 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 y aquellos que requieran grandes esfuerzos. (Cfr Ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen setenta y cinco (75) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular o estar en contacto 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 basureros 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 de 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 contengan dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y 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 vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, para efectos de interpretar lo dispuesto en el presente artículo se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Resolución 3597 de 2013 del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como las peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad, y aquellas normas que en el futuro la adicionen, modifiquen, actualicen, o deroguen.

PARAGRAFO 2. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de TRABAJADORES y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Artículo 117, Ley 1098 de 2006, Resolución 1677 de 2008).

PARÁGRAFO 3. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 del Trabajo, 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 del Trabajo, 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 consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005-Resolución 3597 de octubre 6 de 2013).

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).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COMPAÑÍA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42. Son obligaciones especiales de LA COMPAÑÍA:

1. Poner a disposición de sus trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a sus trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, LA COMPAÑÍA mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de sus trabajadores, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a sus trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. A la expiración del contrato darle a cada trabajador: i) una certificación en que conste; el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, ii) la orden para su examen médico de retiro, iii) la certificado de aportes a seguridad social de los últimos tres meses y iv) la carta para el retiro de cesantías, si llegase a ser el caso. 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.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, LA COMPAÑIA le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de la licencia de enfermedad por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que LA COMPAÑIA comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Afiliar y realizar en debida forma los aportes de sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo de LA COMPAÑIA, esta 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 en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en LA COMPAÑIA (artículo 57 del C.S.T.).
16. Conceder o gestionar una jornada semestral en la que sus trabajadores, puedan compartir con su familia en un espacio suministrado o por LA COMPAÑIA o por la caja de compensación familiar, en los términos dispuestos por la Ley 1857 de 2017 y demás normas concordantes y complementarias.

ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados.

2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta LA COMPAÑIA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA COMPAÑIA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus jefes, compañeros y subordinados.
6. Comunicar oportunamente a LA COMPAÑIA las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Inclusive en el evento en que se encuentre en curso una investigación en su contra, que atente contra la protección de los menores.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas, animales o bienes de LA COMPAÑIA.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los encargados o responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo de: la Administradora de Riesgos Laborales, el médico de LA COMPAÑIA si lo hubiere, las autoridades del ramo, superiores o jefes inmediatos y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales. Entre otras, pero sin limitarse, a usar permanentemente los elementos de protección suministrados por LA COMPAÑIA.
9. Registrar en las oficinas y sistemas de información de LA COMPAÑIA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
11. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de LA COMPAÑIA.
12. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que LA COMPAÑIA ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
13. Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas impartidas por LA COMPAÑIA.

14. Portar en un lugar visible de su vestido o ropa de trabajo, el carné que lo acredita como trabajador de LA COMPAÑÍA, dentro de las instalaciones de la misma, al igual que para ingresar o salir de la misma. El carné es un documento personal e intransferible.
15. Cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de su competencia, los estatutos y reglamentos.
16. Perfeccionar permanentemente sus conocimientos y su capacidad técnica y profesional para el ejercicio de su cargo.
17. Asistir puntualmente a su trabajo en los sitios señalados y cumplir con la dedicación de tiempo pactada en su contrato.
18. Participar en los grupos de trabajo que le sean designados y en los programas de inducción y capacitación que organice LA COMPAÑÍA.
19. Cumplir con las obligaciones contenidas en los reglamentos, políticas y normatividades adicionales que le sean asignadas por la autoridad competente. Entre otros, y sin limitarse, al Manual de Funciones, al Reglamento Manual de Convivencia, Manual y/o Protocolo de Ambientes Sanos y Protegidos y las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales declara conocer y se obliga a cumplir.
20. Cuidar y preservar los bienes de LA COMPAÑÍA. De igual manera, velar por el seguimiento y cumplimiento a la prestación de servicios de un tercero cuando estén bajo su responsabilidad los bienes y/o la ejecución del contrato.
21. Cumplir con las directrices y la normatividad de protección de datos personales emanadas de LA COMPAÑÍA, y realizar todas las actividades tendientes a garantizar la protección de los datos de los titulares que estén bajo su responsabilidad.
22. Autorizar de manera libre y voluntaria a LA COMPAÑÍA para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de LA COMPAÑÍA, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga LA COMPAÑÍA a sus empleados.
23. Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a LA COMPAÑÍA el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que reposan en los documentos, bases de datos o sistemas de información de LA COMPAÑÍA quedando está facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral y/o para que sus familiares puedan acceder a los beneficios que LA COMPAÑÍA les otorga por tener tal calidad.

24. Con el fin de garantizar sus capacidades cognitivas y no causar ningún tipo de riesgo o perjuicio a LA COMPAÑIA, cualquier trabajador deberá someterse a las pruebas de alcoholímetro de rutina o de oficio que sean ordenadas por LA COMPAÑIA o sus representantes.
25. No fumar, ni ingerir bebidas alcohólicas o estimulantes dentro de los predios de LA COMPAÑIA, ni a los alrededores, en horas de trabajo y evitar cualquier acto que contamine el ambiente.
26. No sustraer los útiles de trabajo, ni ninguna clase de elementos o artefactos, para realizar actividades diferentes a las autorizadas por LA COMPAÑIA o en beneficio personal del trabajador, salvo autorización previa y escrita del representante legal de LA COMPAÑIA o su delegado expreso.
27. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
28. No faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso de LA COMPAÑIA.
29. No vender ni comprar ningún tipo de mercancías dentro de las instalaciones de LA COMPAÑIA, salvo que exista autorización escrita de las directivas.
30. No usar los útiles, elementos o artefactos de LA COMPAÑIA en objetos distintos al contratado.
31. No solicitar a LA COMPAÑIA, a sus contratistas o proveedores, ningún tipo de transacción de dinero, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, auxilios de cualquier índole, custodia de valores u otros.
32. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles de calidad, puntualidad, preparación, contenido, cuidado y pericia que le señale LA COMPAÑIA o los que su oficio le imponga.
33. Abstenerse de celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole con clientes de LA COMPAÑIA, por sí o por interpuesta persona y de recibir cualquier tipo de gratificación, obsequio, regalo o beneficio en dinero o en especie, salvo autorización expresa de LA COMPAÑIA.
34. Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor.
35. No usar los elementos que sean propiedad de terceras personas sin autorización o para fines diferentes a los autorizados por su propietario.
36. Cumplir con las metas que periódicamente LA COMPAÑIA le señale.
37. Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral y su comportamiento, velando por mantener una entera actitud de servicio para con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas, y sirviendo como un excelente ejemplo para las personas de la comunidad de LA COMPAÑIA.

38. Seguir las directrices determinadas por LA COMPAÑIA o sus representantes.
39. Disponer al servicio de LA COMPAÑIA, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento y acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que le imparta LA COMPAÑIA o sus representantes.
40. Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por LA COMPAÑIA o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para LA COMPAÑIA y los beneficiarios del servicio.
41. Presentar por escrito en forma oportuna y puntual los informes de cualquier tipo que le solicite LA COMPAÑIA o sus representantes.
42. Mantener vigentes los permisos exigidos por la ley, para poder ejercer su profesión o prestar la actividad contratada en caso de ser necesario.
43. Asistir puntualmente y con plena disposición a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por LA COMPAÑIA, independientemente de la fecha, hora o lugar en que deban realizarse.
44. Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales de LA COMPAÑIA, independientemente de su fecha, día u hora, tales como sesiones solemnes, jornadas de crecimiento institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones.
45. Llevar a cabo reemplazos de otros trabajadores ausentes, en todas sus funciones, según se lo comunique LA COMPAÑIA o sus representantes, y en caso de ausentarse, comunicar oportunamente tal situación.
46. Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad.
47. Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por LA COMPAÑIA o sus representantes, registrando su ingreso y salida en el sistema de la misma, el cual será implementado como mecanismo de control de horario de los trabajadores y, con base en él se podrán aplicar las sanciones por incumplimiento a horarios de trabajo.

48. Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida LA COMPAÑIA dentro de su poder subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso.
49. No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el contrato de trabajo.
50. Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas tareas no efectuadas
51. Entregar a LA COMPAÑIA, inmediatamente los dineros que reciba por cualquier concepto en desarrollo de sus funciones.
52. Emplear los servicios informáticos de LA COMPAÑIA para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada. Absteniéndose de emplearlo para temas, como el uso del Chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
53. No consentir, ni permitir que terceras personas, ajenas al LA COMPAÑIA ingresen a las instalaciones, sin autorización previa y escrita de la misma y/o sus representantes.
54. Informar oportunamente sobre eventuales impedimentos que tenga para desarrollar en condiciones óptimas de seguridad la labor contratada.
55. Informar oportunamente a LA COMPAÑIA cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo su estado de salud y/o perjudicar gravemente a LA COMPAÑIA, a raíz de la ejecución de la labor contratada.

ARTÍCULO 44. Se prohíbe a la LA COMPAÑIA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de 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.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de los salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías, LA COMPAÑIA puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca LA COMPAÑIA.

3. 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.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política o religiosa en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, ventas no autorizadas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° 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 sean vinculadas por otros empleadores las personas que se hayan retirado voluntariamente o hayan sido retiradas por parte de LA COMPAÑIA de su trabajo en ella.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Se hace claridad que LA COMPAÑIA es una institución de carácter confesional religioso católico y, por esta razón muchas de sus actividades apuntan a un proceso de formación humana integral, en las cuales, siempre respetando la libertad de culto de cada trabajador, se espera su activa participación en eventos tales como: Cursos Talleres, actividades que llevan inmerso el liderazgo ignaciano o que apunten a un proceso formativo espiritual y/o de identidad y misión de LA COMPAÑIA.

ARTÍCULO 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Cualquier tipo de violencia sexual entre trabajadores, hacia los estudiantes de LA COMPAÑIA o hacia cualquier persona de la misma. La violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.
2. Sustraer de LA COMPAÑIA, los útiles de trabajo, las materias primas o productos a los que tenga acceso en virtud de su cargo, sin permiso previo y expreso.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes. LA COMPAÑIA determina y ratifica que para todos y cada uno de sus cargos, los trabajadores deben presentarse y encontrarse en pleno uso de sus facultades cognitivas. Esta es una medida preventiva para que el trabajador no ocasione riesgos hacia él mismo, a los estudiantes de LA COMPAÑIA, a los usuarios que atiende y/o a sus compañeros de trabajo.

4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA COMPAÑIA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. 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.
7. Realizar colectas, ventas no autorizadas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Efectuar o recibir préstamos de dinero entre cualquiera de los miembros de LA COMPAÑIA.
9. Realizar cualquier tipo de esquemas de captación de dinero como: cadenas, pirámides, etc.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no, a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA COMPAÑIA en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, estudiantes o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
13. Ingerir dentro de las instalaciones de LA COMPAÑIA, bebidas alcohólicas o embriagantes o sustancias narcóticas o tóxicas de cualquier clase, o elementos sólidos o líquidos que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia. Así como, presentarse a las instalaciones de la compañía bajo los efectos de las mismas, o recomendar, patrocinar o promover, por sí o por interpuesta persona, entre sus compañeros de trabajo, estudiantes o demás personal del establecimiento, tales conductas.
14. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que a juicio de LA COMPAÑIA, ponga en entredicho la moralidad de la institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de LA COMPAÑIA y la conducta de sus miembros.
15. Llevar fuera de las oficinas de LA COMPAÑIA sin autorización previa y expresa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de LA COMPAÑIA, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización de la misma.

16. Celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole, por sí o por interpuesta persona, con funcionarios, contratistas, estudiantes, padres de familia o proveedores al servicio de LA COMPAÑIA.
17. Salir de las dependencias de LA COMPAÑIA en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.
18. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los estudiantes, usuarios, empleados, proveedores, concesionarios, visitantes, y en general, cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de LA COMPAÑIA.
19. Efectuar por cualquier medio: insinuaciones, intimidaciones y discriminaciones a los estudiantes de LA COMPAÑIA o invitaciones ajenas y fuera de la relación académica o laboral.
20. Sostener cualquier tipo de relación que no se derive de lo: académico, pastoral o laboral; con los estudiantes, sean menores o mayores de edad o padres de familia.
21. Suscribir contratos de prestación de servicios, órdenes de servicio o iniciar cualquier relación civil, comercial o contractual de cualquier tipo con LA COMPAÑIA, salvo autorización expresa del representante legal.
22. Revelar la información contenida, en particular pero sin limitarse, en los manuales de procedimientos, programas de sistematización, y documentos atinentes a asuntos internos y administrativos de LA COMPAÑIA, o relacionada con los usuarios, estudiantes, proveedores o clientes de la misma. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, tomarles copia o cualquier otra acción no autorizada previamente por el empleador.
23. Hacer cambios en los horarios de trabajo injustificadamente y sin previa autorización del superior jerárquico.
24. Promover o recibir visitas de familiares o amigos o por situaciones ajenas a su labor, durante las horas de trabajo.
25. No regresar al trabajo una vez termine cualquier permiso otorgado por LA COMPAÑIA.
26. Abstenerse de presentar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten, o presentarlos con datos falsos e inexactos.
27. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.
28. Negarse sin causa justa a cumplir una orden del superior.
29. Usar los teléfonos de LA COMPAÑIA sin autorización, tanto para llamadas locales, nacionales o internacionales. El uso de los teléfonos deberá ser previamente autorizado por los jefes inmediatos.
30. Incurrir en descuidos injustificados que ocasionen gastos o perjuicios a LA COMPAÑIA.

31. Sacar provecho para sí o para terceros ajenos a LA COMPAÑÍA, de estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
32. Registrar trabajo o trabajo extra no ejecutado.
33. Violar las normas establecidas con respecto a la entrada o salida de mercancías, productos o equipos, en concordancia con el Artículo 58 numeral 5 del C.S.T.
34. Portar documentos de identificación de otros o hacerles enmiendas, tachaduras o rayones a los propios.
35. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, cocina o sitios de descanso.
36. Hacer afirmaciones falsas o inexactas sobre LA COMPAÑIA, sus trabajadores o sus servicios.
37. Descuidar su presentación personal, no usar la dotación (bata, overol, delantal u otro similar), no usar el uniforme o los elementos de protección y seguridad exigidos en casos específicos.
38. Expedir certificados o constancias sin previa autorización y sin ser una de sus funciones.
39. Violar sistemas, instrucciones o normas de seguridad y salud en el trabajo; no concurrir a las prácticas de entrenamiento tendientes a evitar accidentes de trabajo, o no usar permanentemente los elementos de protección personal.
40. Realizar sin permiso de LA COMPAÑÍA, trabajos dentro de la misma, en beneficio propio o de terceros, distintos de sus funciones o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la misma, ya sea para terceros o para su propio beneficio personal.
41. Confiar a otro trabajador, sin autorización correspondiente, la ejecución del trabajo propio o vehículo, instrumentos, elementos y materiales de LA COMPAÑIA.
42. Mantener, dentro de LA COMPAÑIA y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otra sustancia o producto semejante.
43. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo o estudiantes o padres de familia, injuriosos, calumniarlos, o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita, y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos o mensajes electrónicos.
44. Haber presentado para la admisión a LA COMPAÑIA documentos ficticios, inexactos o alejados de la realidad.

45. Transportar en los vehículos de LA COMPAÑIA, sin previa y expresa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella, o manejar vehículos de la misma, sin licencia o con documentos vencidos.
46. Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de LA COMPAÑIA donde por razones especiales, esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito.
47. Salir de LA COMPAÑIA con paquetes, bolsas u objetos semejantes sin previa verificación del personal de vigilancia.
48. No guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por LA COMPAÑIA, o sin la debida seguridad.
49. Se les prohíbe en general a todos los trabajadores de LA COMPAÑIA elaborar y firmar contratos de trabajo con los empleados de la entidad. Se reserva esta potestad exclusivamente al Representante Legal.
50. Vender, ofrecer o comercializar bienes o servicios propios o de terceros, a los padres de familia o estudiantes, dentro o fuera de LA COMPAÑIA, sin el consentimiento de LA COMPAÑIA.
51. Solo está permitido al área de comunicaciones o a quien un directivo designe, realizar videos, tomar fotografías, hacer grabaciones y generar piezas publicitarias dentro de las instalaciones de LA COMPAÑIA o en representación de la misma. Respetando en todo caso, lo concerniente a la Ley de Protección de Datos Personales.
52. Mantener, promover, patrocinar, cohonestar o permitir relaciones suyas y/o de los demás funcionarios de LA COMPAÑIA con estudiantes, compañeros de trabajo, padres de familia, que sean distintas de las estrictamente profesionales que se desarrollan normalmente dentro de las actividades de la misma.
53. Incumplir el contrato de trabajo, o el reglamento de trabajo, o el manual de convivencia de LA COMPAÑIA o demás reglamentos, directrices o políticas de la misma.
54. Omitir información sobre su estado de salud que pueda ocasionarle perjuicios a LA COMPAÑIA y/o al mismo trabajador.
55. No elaborar las facturas y/o recibos de caja de acuerdo con los procedimientos establecidos por LA COMPAÑIA y no entregar los documentos autorizados al cliente.
56. Utilizar las Notas Crédito, Vales, Facturas en beneficio propio o modificarlas, alterarlas o crearlas pese a no ajustarse a la realidad.
57. Utilizar los descuentos sobre productos o servicios que le autorice LA COMPAÑIA, para destinos diferentes del previsto, tales como cuadros de inventarios, reventa de productos o canje de producto con contratistas, proveedores o terceras personas diferentes a la misma.

58. Participar o efectuar directa o indirectamente la venta o adquisición de bienes, materiales o equipos de propiedad de LA COMPAÑÍA o para uso exclusivo de la operación sin autorización previa y escrita de la misma.
59. Participar en la celebración de contratos en los que sea parte LA COMPAÑÍA, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o reciba cualquier clase de lucro por intermedio suyo o de terceros proveniente de los mismos.
60. Participar o facilitar la preparación o ejecución de fraudes a través de los elementos de trabajo suministrados por LA COMPAÑÍA.
61. Realizar con los contratistas acuerdos diferentes a los autorizados por LA COMPAÑÍA, especialmente en aquellos en los que comprometa su responsabilidad.
62. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación de LA COMPAÑÍA.
63. Recibir beneficios en dinero o en especie, provenientes de cualquier persona, con el fin de apartar mercancía o bienes o servicios de LA COMPAÑÍA, en beneficio propio o de terceros.
64. Emplear los servicios informáticos de LA COMPAÑÍA para temas diferentes para los cuales fue contratado, como el uso del Chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informáticas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
65. Ocultar información de su estado de salud, en el procedimiento de selección y/o durante la vigencia de la relación laboral, la cual pueda perjudicar gravemente a LA COMPAÑÍA y/o poner en riesgo el estado de salud del trabajador y/o sus compañeros de trabajo.
66. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de LA COMPAÑÍA.

PARÁGRAFO. LA COMPAÑÍA podrá reglamentar, adicionar o modificar los puntos señalados en normas, directrices o documentos específicos.

CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 46. LA COMPAÑÍA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o en el contrato, o en pactos o convenciones colectivas o fallos arbitrales, si estos lo hubieren (artículo 114, C.S.T).

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

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA COMPAÑÍA, implica por primera vez, llamado de atención por escrito; por la segunda vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por ocho 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 COMPAÑÍA, 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 COMPAÑÍA 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.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que LA COMPAÑIA no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

ARTICULO 48. Constituyen faltas graves y, en consecuencia, justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a) El retardo hasta de QUINCE (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 excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, la cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez.
- e) Incurrir en las prohibiciones contenidas dentro del presente reglamento, lo cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez.

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 49. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, LA COMPAÑIA deberá escuchar al trabajador inculpado directamente y si éste, en virtud del derecho de asociación, hace parte de una organización, deberá estar asistido por dos (2) representantes de la misma.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de LA COMPAÑIA de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

El Coordinador podrá requerir al trabajador a diligencia de descargos de manera verbal o escrita, informándole en todo caso, sobre la apertura del procedimiento disciplinario.

Cuando se requiera de manera verbal al trabajador, para escucharlo en diligencia de descargos, con el fin de investigar el hecho que se le atribuye al trabajador y de salvaguardar el derecho de defensa del mismo, la diligencia de descargos será realizada ante dos testigos en caso de que el trabajador lo requiera y se dejará constancia documental sobre la realización de la misma, la cual será firmada el día de los descargos por el trabajador, por el Coordinador y por los dos testigos cuando hubieran sido requeridos. Cuando el trabajador se niegue a firmar el acta de descargos, la misma será firmada por el Coordinador y los dos testigos, dejando por escrito constancia de que el trabajador se niega a firmar sus descargos.

Cuando se requiera por escrito al trabajador para escucharlo en diligencia de descargos, con el fin de investigar el hecho que se le atribuye al trabajador y de salvaguardar el derecho de defensa del mismo, el trabajador igualmente deberá presentar por escrito sus descargos ante el Coordinador dentro del término que se le haya señalado para presentar sus descargos.

Dentro de la diligencia de descargos, se comunicará al trabajador inculpado de manera clara y precisa, cada una de las conductas generadoras de la falta disciplinaria.

El trabajador conocerá los argumentos en los cuales se basan las faltas atribuidas, así como las pruebas, y del mismo modo, dentro de la misma diligencia, éste podrá ejercer su derecho a la defensa, con el fin de garantizar el respeto al derecho al debido proceso.

En función de dar trámite al derecho a la defensa que tiene el trabajador, dentro de la diligencia podrá aportar las pruebas que acrediten los argumentos que fundamenten su defensa para controvertir los argumentos y pruebas en su contra.

Una vez se haya dado debido trámite a los descargos y las pruebas aportadas por el trabajador, los cargos mencionados dentro del parágrafo del artículo 39 de este documento (orden jerárquico) procederá a decidir si hay lugar a una imposición de sanción proporcional a los hechos que la motiven.

En ningún caso podrá sancionarse dos veces a trabajador por la misma falta.

Posterior a la imposición de la sanción, el trabajador tendrá derecho en el mismo momento que sea notificado de la sanción a solicitar que se considere la revisión de la decisión, ante el Superior o Director de Obra, o Rector, o Administrador Provincial (solamente para quienes trabajan en su dependencia).

El Superior o Director de Obra, o Rector, o Administrador Provincial revisarán la decisión recurrida oportunamente en la aplicación de sus consideraciones, la cual no podrá ser agravada.

Cuando el trabajador que se llama a descargos sea el Coordinador, la diligencia de descargos la realizará el jefe inmediato de aquel.

ARTICULO 50. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XIV ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 51. El objeto del presente capítulo es el de establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre LA COMPAÑIA y sus teletrabajadores en relación de dependencia. Lo anterior, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y demás normas posteriores concordantes o complementarios.

ARTÍCULO 52. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC-para el contacto entre el trabajador y LA COMPAÑIA sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de LA COMPAÑIA, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 53. Los artículos siguientes regulan lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de contratación laboral.

ARTICULO 54. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás obligaciones y deberes estipulados en el presente reglamento de trabajo, en particular, quien se desempeñe como teletrabajador en LA COMPAÑIA debe cumplir con las siguientes obligaciones:

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de LA COMPAÑIA o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado LA COMPAÑIA, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA COMPAÑIA o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
2. Cumplir con las normas y políticas que le haya indicado LA COMPAÑIA sobre el uso de recursos informáticos para desarrollar la labor contratada como teletrabajador.
3. Velar por la seguridad de los equipos que utilice para desarrollar el teletrabajo, así como velar por la seguridad de la información contenida en los mismos.

4. Responder por el buen uso de los recursos informáticos (hardware, software, documentación, suministros, etc.) que le sean asignados de acuerdo a las labores establecidas por LA COMPAÑÍA.
5. Reportar a LA COMPAÑÍA tan pronto tenga conocimiento, sobre los eventos inusuales que surjan con la información y los recursos físicos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo, con el fin de evitarle daños a LA COMPAÑÍA.
6. Emplear los servicios y equipos informáticos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada.
7. No compartir usuarios y/o contraseñas personales de LA COMPAÑÍA que se le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
8. No obstaculizar el control, monitoreo y/o auditoría de la información que repose en cualquier tipo de herramientas que LA COMPAÑÍA le haya suministrado para desarrollar sus funciones, ya sea en medio físico o electrónico, el control en mención, no requiere autorización previa del teletrabajador, pero que en todo caso deberá ser autorizada previamente y por escrito por LA COMPAÑÍA, y realizado por el funcionario que para tal efecto señale la misma.
9. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que LA COMPAÑÍA lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
10. Acatar las órdenes de LA COMPAÑÍA frente a la revocación total o parcial de las condiciones de acceso a los recursos informáticos que tenga con ocasión de sus funciones laborales.
11. Permitir que el personal autorizado previamente por LA COMPAÑÍA, pueda ingresar al lugar donde el teletrabajador prestará su servicio, con el fin de darle cumplimiento a las normas legales vigentes en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo y seguridad informática.
12. Observar las normas y prescripciones sobre seguridad y salud en el trabajo y seguridad industrial de LA COMPAÑÍA, de acuerdo con las funciones que desempeñe.
13. No usar los equipos, elementos, programas o servicios informáticos que LA COMPAÑÍA le proporcione en desarrollo del teletrabajo, en actividades diferentes a las encargadas por la misma.
14. Presentar en forma oportuna los informes que de cualquier tipo le solicite LA COMPAÑÍA o sus representantes en las fechas y condiciones requeridas.
15. Informar oportunamente a LA COMPAÑÍA las novedades que se presenten en relación con las licencias o programas que le hayan sido instalados en los equipos suministrados para desarrollar la labor contratada.
16. Acudir a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por LA COMPAÑÍA.

17. Mantener bajo absoluta confidencialidad la información que conozca de LA COMPAÑIA por causa o con ocasión del desarrollo de sus funciones laborales.
18. No consentir ni permitir sin autorización previa y escrita de LA COMPAÑIA y/o sus representantes, que terceras personas tengan acceso a los equipos de propiedad de LA COMPAÑIA, ni a la información que reposa dentro de los mismos.
19. Mantener actualizados y con información verídica los sistemas de almacenamiento de información y/o bases de datos utilizados por LA COMPAÑIA con el fin de tener control de los datos que maneja la misma.
20. No superar la jornada máxima legal o la pactada entre las partes, sin autorización previa y escrita de LA COMPAÑIA, cuando la modalidad de teletrabajo así lo requiera.
21. Guardar de manera segura y de conformidad con las políticas informáticas de LA COMPAÑIA, la información que utilice para el desarrollo de sus labores.
22. Abstenerse de dar un uso inadecuado a cualquier tipo de información a la que tenga acceso y que pueda ser considerada como propiedad intelectual.
23. Cumplir con las normas de propiedad intelectual, respecto a la información a la que tenga acceso en virtud de su calidad de teletrabajador.
24. Asistir de manera oportuna a las capacitaciones que previamente programe LA COMPAÑIA con el fin de mantenerse actualizado sobre las restricciones del uso de equipos y programas informáticos, legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general, sobre las sanciones que puede acarrear su incumplimiento.
25. Acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que LA COMPAÑIA le indique para que opere el teletrabajo al interior de la misma.

ARTÍCULO 55. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las normas estipuladas en el presente reglamento de trabajo, en particular, a quien se desempeñe como teletrabajador le queda prohibido:

1. Usar los programas, equipos o herramientas informáticas suministradas por LA COMPAÑIA en actividades distintas a la labor contratada.
2. Divulgar a terceros sin autorización previa y escrita de LA COMPAÑIA y/o sus representantes, información del hardware, software, configuraciones, bases de datos, usuarios, contraseñas y demás información involucrada con la prestación del servicio.
3. Permitir a terceros, salvo autorización previa y escrita de LA COMPAÑIA y/o sus representantes, el acceso a los equipos que le hayan sido suministrados con ocasión a su trabajo.

4. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido suministrado por LA COMPAÑÍA, sin autorización previa y escrita de la misma y/o sus representantes.
5. Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de LA COMPAÑÍA, sin autorización previa y escrita de la misma y/o sus representantes.
6. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya suministrado LA COMPAÑÍA, sin el cumplimiento de los procedimientos y estándares que le señale la misma, en aquellos casos en que el teletrabajador haya sido previa y expresamente autorizado para ello.
7. Borrar de las bases de datos cualquier tipo de archivo, sin previa autorización previa y escrita de LA COMPAÑÍA.
8. Abstenerse de acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que se le indiquen para que opere el teletrabajo al interior de LA COMPAÑÍA.

ARTÍCULO 56. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad para el teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado con autorización previa de LA COMPAÑÍA, EL TRABAJADOR tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos, en los términos previstos por la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable. Lo anterior, respecto del teletrabajador que no haya sido catalogado como de dirección, confianza y manejo y que el tiempo laborado haya sido demostrado y autorizado previamente por LA COMPAÑÍA por escrito.

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 57. Los reclamos de los trabajadores para las cuestiones laborales se harán ante el Director o Coordinador de Gestión Humana o quien haga sus veces, quien los escuchará y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 58. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador, después de agotar las instancias correspondientes del conducto regular, en virtud de su derecho de asociación podrá asesorarse de la organización respectiva. Las denuncias anónimas no serán tenidas en cuenta.

PARAGRAFO. En LA COMPAÑÍA no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

En caso de existir alguna suma reconocida por parte de LA COMPAÑÍA al trabajador, por fuera de las legalmente obligatorias, la misma será reconocida por LA COMPAÑÍA de manera unilateral, extralegal y por mera liberalidad, motivo por el cual, no será constitutiva de factor salarial ni prestacional. Así mismo, las sumas que se le reconozcan al trabajador por fuera de las legalmente obligatorias, LA COMPAÑÍA podrá dejarlas de reconocer o modificarlas de manera unilateral, sin que ello implique desmejora para el trabajador.

CAPÍTULO XVI
ACOSO LABORAL: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO
INTERNO DE SOLUCIÓN
LEY 1010 DE 2006, RESOLUCIÓN 652 DE 2012 Y RESOLUCIÓN 1356 DE 2012

ARTÍCULO 59. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA COMPAÑÍA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en LA COMPAÑÍA, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

1. Realizar periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a ella, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.
2. Realizar actividades colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.
3. Implementar campañas para prevenir las conductas contenidas en la normatividad vigente en materia de acoso laboral, a través de boletines informativos o circulares, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
4. Diseñar actividades que faciliten la libertad de los trabajadores, para denunciar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, así como para que formulen recomendaciones constructivas para evitar la configuración del acoso laboral y otros hostigamientos, previstos en la normatividad vigente.
5. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en LA COMPAÑÍA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 o la normatividad vigente que regule la materia, y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA COMPAÑÍA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 60. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral.

Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

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 en la normatividad vigente para este procedimiento:

1. LA COMPAÑÍA tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores que serán elegidos por los mismos trabajadores y representantes de LA COMPAÑÍA, en calidad de empleador, que serán elegidos por la misma. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral” y el número de sus representantes se determinará de conformidad con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. Tanto LA COMPAÑÍA como los trabajadores elegirán un número de suplentes equivalente a sus representantes del Comité, para atender ausencias temporales o absolutas de éstos.

2. El período del Comité de Convivencia será el que determine la normatividad vigente al momento de su constitución, periodo que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de sus miembros principales. En caso de ausencia temporal o absoluta de éstos, entrará a cubrir su vacante un suplente, quien permanecerá en el Comité el tiempo que fuese necesario para cubrir la ausencia temporal o en su defecto, el tiempo que reste de vigencia del Comité de Convivencia, cuando se tratase de una ausencia definitiva.
3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá en la periodicidad que determine la normatividad vigente, sesionando con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
4. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar cuando lo considere procedente la vida laboral de LA COMPAÑÍA en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención existentes en LA COMPAÑÍA.
 - c. Estudiar en forma confidencial, cuando lo considere procedente, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - e. Elegir a su Presidente y Secretario(a) entre sus miembros, quienes deberán atender las obligaciones a su cargo, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente.
 - f. Escuchar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

- g. Adelantar reuniones con los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de crear un espacio de diálogo entre ellos, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - h. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos, la confidencialidad.
 - i. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - j. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar a la alta dirección de LA COMPAÑÍA y cerrará el caso.
 - k. Presentar a la alta dirección de LA COMPAÑÍA, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control, los cuales deberán ser presentados dentro de la periodicidad que establezca la normatividad vigente.
 - l. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo de LA COMPAÑÍA.
 - m. Elaborar informes sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de LA COMPAÑÍA dentro de la periodicidad que establezca la normatividad vigente.
 - n. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
 - o. De igual forma, los representantes del Comité realizarán todas las demás actividades que establezca la normatividad vigente.
5. En todo caso, todo trabajador de LA COMPAÑÍA cuenta con los mecanismos legales consagrados en las normas legales vigentes en materia de acoso laboral.

ARTÍCULO 61. De conformidad con la organización interna de LA COMPAÑÍA, esta diseñará la conformación del Comité de Convivencia Laboral, de tal forma que se logre de manera efectiva el objetivo previsto en las normas vigentes que regulen la materia.

PARAGRAFO. El presente capítulo reemplaza las disposiciones anteriores en materia de acoso laboral en LA COMPAÑÍA y las demás disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO 62. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o a quien se designe para tales efectos, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO. Cuando una persona esté involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo y sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o se designe para tales efectos, informará

sobre la existencia de tal situación a su superior jerárquico para cumplir con los fines establecidos en este artículo.

ARTÍCULO 63. En desarrollo del procedimiento anterior, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 64. En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

CAPÍTULO XVII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 65. El presente reglamento se publicará en la totalidad de las sedes de LA COMPAÑIA en dos (02) lugares visibles. Mediante circular interna deberá ponerse en conocimiento de los trabajadores el presente Reglamento de Interno de Trabajo. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO XVIII VIGENCIA

ARTÍCULO 66. El presente Reglamento entrará a regir a los quince (15) días después de haberse hecho su primera publicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XIX DISPOSICIONES FINALES

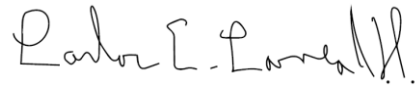
ARTÍCULO 67. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido LA COMPAÑIA.

CAPÍTULO XX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 68. 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, C.S.T.).

FECHA: 28 de febrero de 2.019

DOMICILIO PRINCIPAL EN BOGOTA D.C. - Carrera 25 No 39 – 79



CARLOS EDUARDO CORREA S.J.
PROVINCIAL
COMPAÑÍA DE JESÚS