
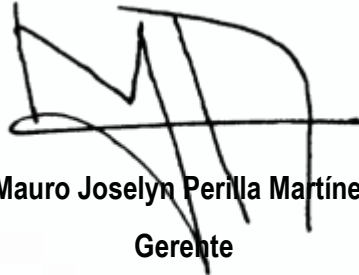


REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO AMBYTEC SAS BIC

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Elaborado por:	Aprobado por:
 Aura Yaneth Rodríguez Méndez Asesor Gestión Humana	 Mauro Joselyn Perilla Martínez Gerente
Fecha: 23 de marzo de 2022	Fecha: 23 de marzo de 2022

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

CAPITULO I	- 4 -
CAPITULO II	- 4 -
CONDICIONES DE ADMISIÓN	- 4 -
CAPITULO III	- 4 -
PERIODO DE PRUEBA	- 4 -
CAPITULO IV	- 5 -
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	- 5 -
CAPITULO V	- 5 -
HORARIO DE TRABAJO	- 5 -
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	- 6 -
CAPITULO VI	- 8 -
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	- 8 -
VACACIONES REMUNERADAS	- 8 -
PERMISOS	- 9 -
CAPITULO VII	- 10 -
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN	- 10 -
CAPITULO VIII	- 11 -
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	- 11 -
CAPITULO IX	- 13 -
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	- 13 -
CAPITULO X	- 15 -
ORDEN JERÁRQUICO	- 15 -
CAPITULO XI	- 15 -
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES	- 15 -
CAPITULO XII	- 17 -
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	- 17 -
CAPITULO XIII	- 25 -
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	- 25 -
CAPITULO XIV	- 26 -
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	- 26 -
CAPITULO XV	- 26 -

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	- 26 -
CAPÍTULO XVI	- 27 -
RELACIÓN DE APRENDIZAJE	- 27 -
CAPÍTULO XVII	- 32 -
ACOSO LABORAL.....	- 32 -
PROCEDIMIENTO	- 32 -
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN-	
33 -	
CAPITULO XVIII	- 36 -
DESCONEXION LABORAL	- 36 -
CAPITULO XIX	- 36 -
PUBLICACIONES.....	- 36 -
CAPITULO XXI	- 37 -
DISPOSICIONES FINALES.....	- 37 -
CAPITULO XXII	- 37 -
CLAUSULAS INEFICACES	- 37 -

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El Presente es el Reglamento interno de trabajo prescrito por la Empresa AMBYTEC SAS BIC, identificada con NIT 900.519.383-1 con domicilio en la ciudad de Tunja en el Departamento de Boyacá y a su disposición quedan sometidos tanto la empresa como sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escrito o verbales, que se hayan celebrado o se celebren con todos sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN.

ARTICULO 2. Quién aspire a ocupar un cargo o puesto en esta empresa, deberá presentar solicitud, por escrito, de acuerdo con el formato que la misma suministrará, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante. A la Solicitud aludida debe acompañarse la siguiente documentación:

- a) Certificado del último trabajo, donde se indique el tiempo de servicios, los cargos desempeñados y el último salario devengado.
- b) Certificado de dos (2) personas honorables sobre su conducta y capacidad.
- c) Antecedentes de Policía, con el fin de establecer que la persona que aspire a un cargo dentro de la organización, no tenga antecedentes pendientes con la justicia.
- d) Cédula de Ciudadanía.
- e) Hoja de Vida debidamente sustentada.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

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

ARTICULO 4. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito en el contrato laboral y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 5. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo Séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se consideran 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).

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

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

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

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

- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Se labora cumpliendo con las 48 horas semanales. De lunes a viernes de 07:00 am a 05:00 pm, con descanso de 1 hora y 30 min, sábados de 07:00 am a 12:30 pm y se descansa domingos y festivos, motivo por el cual no hay lugar a horas extras ni recargos dominicales o festivos, salvo disposición en contrario, previamente autorizada por el empleador.

- PERSONAL OPERATIVO

Se labora cumpliendo con las 48 horas semanales. De lunes a viernes de 07:00 am a 05:00 pm, con descanso de 1 hora y 30 min, sábados de 07:00 am a 12:30 pm y se descansa domingos y festivos,

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

motivo por el cual no hay lugar a horas extras ni recargos dominicales o festivas, salvo disposición en contrario, previamente autorizada por el empleador.

PARÁGRAFO 1. Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación

PARÁGRAFO 2. Jornada laboral flexible. 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 (8) horas al día y treinta y seis (48) a la semana.

PARÁGRAFO 3. El empleador podrá acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidos máximos seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas 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 am a 9:00 pm (artículo 51 de la ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 4. La Ley 2101 del 2021 contempla la posibilidad de que el empleador implemente la reducción de la jornada laboral de forma gradual. Es decir, el empleador podrá optar por reducir 1 hora de la jornada laboral semanal, pasados 2 años a partir de la entrada en vigencia de la ley, quedando en 47 horas semanales; transcurridos 3 años de la entrada en vigencia de la ley, reducir otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales y desde el cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, reducir 2 horas cada año hasta llegar a 42 horas semanales, conforme a lo establecido por la Ley 2101 del 2021. Sin embargo, el empleador podrá optar también por acogerse de una vez a la jornada laboral de 42 horas semanales a la entrada en vigencia de la ley, es decir, no optar por la disminución gradual de la jornada laboral.

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m.- Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 pm. y las 6:00 am.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

ARTICULO 10. Trabajo Suplementario o de horas extras es que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (C.S.T, art. 159).

ARTICULO 11. El Trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo. 163 de Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este (Decreto 13/67, art. 1º)

ARTICULO 12. Tasas y liquidación de los recargos.

1. El Trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 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 de veinticinco (25%) por ciento sobre valor del trabajo ordinario diurno.
3. El Trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno. -
4. Cada uno de los recargos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PARÁGRAFO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

ARTICULO 13. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a 10 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2. Descanso en el día sábado. Pueden repartirse las 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 todo el sábado, ésta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

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 de descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, Núm. 5º).

TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, se deberá fijar en lugar público de la empresa, con 12 horas de anticipación, por lo menos, la relación del personal que por razones del servicio no podrán disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (C.ST., art. 185).

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

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

VACACIONES REMUNERADAS

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

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

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

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

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

ARTICULO. 20. Los trabajadores conforme al artículo 189 del C.S.T, podrán compensar en dinero hasta la mitad de las vacaciones, siempre y cuando presenten solicitud formal y por escrito a su empleador, quien evaluará la solicitud y a discreción del mismo, determinará si autoriza la solicitud de compensación; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

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

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

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

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

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

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 este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

PERMISOS

ARTICULO 24. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso al servicio médico correspondiente, asociación sindical y para concurrir al sepelio de sus compañeros, siempre que den aviso con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y en los tres últimos

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

casos el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento. La concesión de los permisos antes dicho estará sujeto a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permita las circunstancias.
2. En caso del sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico correspondiente y asociación sindical) el aviso se debe dar con la debida anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado, en estos permisos, puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, sin que se reconozca como trabajo suplementario, a opción del empleador. (CST, art. 57, núm. 6°).

4. Todos los trabajadores en lo posible deberán programar sus citas médicas fuera de sus jornadas de trabajo o en los extremos de la jornada de trabajo, con el fin de no afectar el normal desarrollo de las actividades para las cuales fueron contratados. De no poder agendar las citas médicas según lo estipulado anteriormente, el trabajador deberá presentarse en su lugar de trabajo una vez finalizada su cita médica si aún se encuentra dentro su horario laboral; en todo caso el trabajador deberá presentar constancia emitida por el centro médico o galeno tratante, en la que conste fecha y hora de ingreso y salida de la cita médica; siendo que en todo caso sólo se aceptarán citas médicas o incapacidades emitidas por personal adscrito a la EPS o ARL y por ende no se aceptarán constancias emitidas por profesionales o instituciones de salud independientes no adscritos al sistema general de seguridad social en salud.

5. En los eventos en que el trabajador deba asistir al centro médico por urgencias, deberá avisar al empleador el mismo día de la emergencia si ello es posible, vía telefónica o por correo electrónico al jefe inmediato o al área de gestión humana; la incapacidad y demás soportes se entregaran máximo tres (03) días posteriores al evento,

CAPITULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 25. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones o fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del S. C. del T. y de las normas concordantes con esta, cuando el trabajador devengue un salario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, el de primas legales, extras legales las cesantías y sus intereses subsidio y suministro en especie; y en general las se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará excepto de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al SENA, ICBF Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en 30%.

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L.50/90, art. 18).

ARTICULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con periodos mayores (CST, Art. 133).

ARTICULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art.138, núm., 1º), siendo fechas de pago, los días 01 y 15 de cada mes.

PERIODOS

ARTICULO 28. El Salario se pagará al trabajador directamente o a personas que él autorice por escrito por fuerza mayor así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para el sueldo no mayor de un mes, siendo la fecha de pago las estipuladas en el artículo 27,

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

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

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

ARTICULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. Todo Trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su inmediato jefe en la empresa, quién hará lo conveniente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 32. Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la empresa en determinados casos. El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

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

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de AMBYTEC SAS, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de protección Social respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

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 llamada al médico de la empresa si lo tuviera, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente manifestando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1.994 ante la EPS y la ARP.

ARTICULO 35. En caso de accidente no mortal, aún el más leve en apariencia o insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe inmediato de la empresa, para que este procure los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y dé cumplimiento a lo previsto en el art. 220 del C. S. de T.- El Médico de la ARL, continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

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

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador 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.

ARTICULO 37. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a, las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1.989 expedida por el Ministerio de Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 38. Los trabajadores tienen como deberes y responsabilidades los siguientes:

✓ **Deberes:**

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

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Instituto.
- 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) Asistir al trabajo a la hora, turno y sitio que se le haya asignado y laborar eficientemente durante el tiempo correspondiente.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del Instituto en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo que el trabajo lo implique o una orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o salir de la oficina.

✓ **Responsabilidades:**

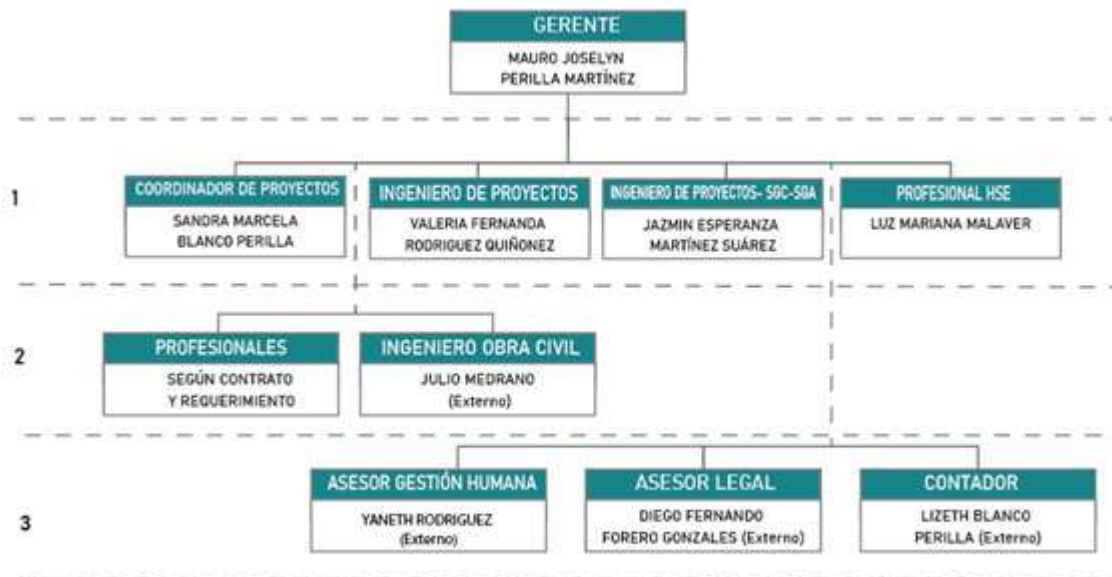
Los trabajadores de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras las siguientes responsabilidades:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud.
- b) Suministrar información clara veraz y completa de su estado de salud.
- c) Cumplir las normas reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- d) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- e) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, definido en el plan de capacitación del SG SST.
- f) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- g) Entregar los soportes de ausentismo en el tiempo indicado por su empleador.
- h) Cumplir a cabalidad las funciones asignadas por su jefe inmediato y descritas en los perfiles de cargo.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 39. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa los siguientes:

1. Gerente

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ART. 40. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

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

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

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

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 (D. 2737/89, art. 243).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 42. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

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

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

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

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

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 licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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. Obligaciones con el SG SST; el empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo acorde a lo establecido en la normatividad vigente.

14. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

15. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección;

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

16. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.

Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada;

17. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones; .

18. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

19. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones;

20. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

21. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente;

21. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas para este sistema

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

22. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.

b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

23. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Parágrafo. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

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

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

25. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en el Instituto (CST, art. 57).

ARTICULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y herramientas que se les haya facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. En forma oportuna comunicar a la empresa las observaciones que estime prudentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o a las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina.
10. Realizar las entregas de sus deberes, así como la de los bienes y herramientas de trabajo, y el estado de ejecución cuando haya terminado su turno y sea relevado, de la misma forma se deberá entregar al finalizar su contrato las labores pendientes, material intelectual, relación de obligaciones, estado de ejecución de las labores y demás concernientes al cargo.
11. No modificar, sustraer, y en general alterar el estado original de los elementos de trabajo que le sean asignados.
12. Durante su turno de trabajo, en las instalaciones de la empresa, deberán portar el uniforme de dotación asignado, prendas y/o logos de propiedad de la empresa, así como dar cumplimiento al código de policía.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

13. Abstenerse de solicitar o recibir cualquier dádiva o contraprestación al cliente o terceros para la prestación del servicio.
14. Poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en orden al desempeño de las funciones propias del cargo u oficio para el cual ha sido contratado, incluyendo las labores anexas y complementarias, de conformidad con las órdenes e instrucciones que se le impartan.
15. Observar rigurosamente las normas que se fijan por parte del empleador para la realización de la labor de conductor.
16. No atender durante las horas de trabajo, asuntos y ocupaciones distintas a las que se le encomienden, salvo autorización previa para lo contrario por parte del empleador.
17. Evitar realizar actividades, aún fuera de la jornada de trabajo, que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo en forma que le impida prestar eficazmente el servicio convenido.
18. Cumplir a cabalidad con los deberes y obligaciones que la ley, el reglamento interno y el contrato de trabajo le impongan en su condición de trabajador, así como abstenerse de ejecutar las conductas que se encuentren prohibidas en esos mismos ordenamientos. En especial se deberán cumplir con todas las normas relativas con el transporte público.
19. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón a su trabajo, y que sean por naturaleza privadas.
20. Cumplir las comisiones de servicio que se indiquen cuando se le requiera en otros lugares diferentes a aquél donde habitualmente se debe desempeñar.
21. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por el empleador o por quienes lo representen.
22. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal, los instrumentos, y útiles, que le sean entregados, para el ejercicio de sus funciones, así como los que posteriormente se le asignen, ó sean prestados temporalmente para realizar sus funciones.
23. Presentación de informes cuando le sean solicitados verbalmente o por escrito.
24. Permitir toda clase de supervisiones e inspecciones y colaborar con las mismas, sin ocultar ningún tipo de hecho o información.
25. Aceptar y poner en práctica todas las medidas de seguridad médico laborales.

ARTICULO 44. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto a los salarios pueden hacerse las deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C. S. Del T.
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por el 50% del salario y prestaciones Sociales para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

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

ARTICULO 45. Se Prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa, establecimiento o empresas donde prestamos los servicios, las herramientas de trabajo y materias primas o productos elaborados, sin permiso del supervisor o jefe inmediato.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o sustancias alucinógenas o psicoactivas.
3. Conservar o portar armas, de cualquier tipo, en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin el correspondiente permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no a ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones a cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (C.S.T, art. 60).
9. Conducir vehículos de la empresa sin estar previamente autorizado para ello o transportar en ellos personas sin la previa autorización de la Gerencia.
10. Retirarse del trabajo en horas de servicio sin el permiso previo o sin causa justa.
11. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante la jornada de trabajo.
12. Aprovechar en beneficio propio o de terceros los estudios, informaciones, procedimientos y normas ejecutados por el trabajador durante la vigencia del trabajo y relacionados con las labores que desempeña o que conozca de la institución.
13. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos de la empresa a clientes de los cuales se les presta servicios, sin autorización escrita de la Gerencia.
14. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar el lugar de trabajo antes de la hora en que termine su jornada.
15. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento la empresa le asigne.
16. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la empresa.
17. Tomar parte en los juegos de manos.
18. Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la empresa.
19. Trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
20. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta.
21. Dormir en horas laborales.
22. Reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización
23. Generar riñas, discusiones, mal trato verbal con los compañeros, mayores jerárquicos, y/o actores viales.
24. Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
25. Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
26. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa sin previa autorización de la misma o dedicarse a actividades diferentes a las que son objeto del cargo de contratación.
27. Abstenerse de dar aviso oportuno a la empresa en casos de faltas al trabajo, por cualquier causa.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

28. No acudir de manera puntual en la hora y fecha señala a las diligencias de descargos.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 46. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o el contrato de trabajo (CST, art. 114).

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

a. El Retardo hasta 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa por la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno en que ocurra, y por la cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

b. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no se cause perjuicios de consideración a la empresa, implica por la primera vez llamado de atención escrito y descuento del día, y por la segunda suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, llamado de atención escrito y descuento de la jornada a la que no asistió al trabajo.

c. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la empresa, implica, por la primera vez, llamado de atención escrito y descuento del día, cuando es el día lunes después de domingo de descanso se descontara el día domingo y el día lunes como lo establece el CST artículo 173, por la segunda vez llamado de atención escrito, descuento del día de inasistencia y sanción en días (2) sin remuneración, por la tercera vez llamado de atención escrito descuento y sanción hasta por dos (2) meses.

d. La Violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho 8 días y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. - El valor de las multas se consignarán en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa que sea más puntual y eficiente el cumplimiento de sus obligaciones.

ARTÍCULO 48. Constituyen faltas graves

Las siguientes faltas, son consideradas graves y por tanto constitutivas de justa causa para finalizar el contrato

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

- a. El retardo hasta quince minutos (15) en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusas suficiente por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por tercera vez
- d. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e. La falta de respeto a los superiores o compañeros de trabajo.
- f. Sustraer herramientas, maquinarias o demás objetos sin autorización los lugares de trabajo.
- g. El incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores.
- h. Incurrir en alguna de las prohibiciones estipuladas en el presente reglamento.
- i. Presentarse en estado de embriaguez a su lugar de trabajo.
- j. La reincidencia en faltas leves

CAPITULO XIV

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

ARTICULO 49. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ARTICULO 50. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (CST. Art. 115)

CAPITULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 51. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Gerente de la Empresa, quién los oír y resolverá en justicia y equidad. (Diferente del que aplica las sanciones).

ARTICULO 52. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador, o trabajadores, puede asesorarse del sindicato respectivo si éste existiere en la EMPRESA.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

CAPÍTULO XVI

RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ART. 53. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla información teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c. La formación se recibe a título estrictamente personal; y,
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por cien (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante la fase lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el estado y trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para en los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum, de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ART. 54. Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

- Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o formas que la condicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.
- La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2838 de 1960;
- El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se orienta a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo, auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobre de población que carecen de, o tiene bajo niveles de educación formal y experiencia.

PARÁGRAFO. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

ART. 55. Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

PARÁGRAFO. Las empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ART. 56. Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la empresa, quién contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada de demandados por las misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederá los recursos de ley.

PARÁGRAFO. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

ART. 57 Monetización de la cuota de aprendizaje. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ART. 58 Selección de aprendices. La empresa será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ART. 59 Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica profesional tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

El SENA publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad de lo establecido con la presente reglamentación.

ART. 60 Entidades de formación. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley.
4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

PARÁGRAFO. Para los defectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

ART. 61 Reconocimientos para efecto de la formación profesional impartida directamente por la empresa. Cuando la empresa desee impartir directamente la formación educativa a los aprendices, requerirá de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciere, se entenderá aprobada la solicitud.

En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos o indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

PARÁGRAFO 1. Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el SENA, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

PARÁGRAFO 2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

PARÁGRAFO 3. Las empresas que reciban autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

ART. 62. Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

La duración de formación de los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

ART. 63. Trabajadores con limitaciones. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que están obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista.

PARÁGRAFO. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. (Ley 361 de 1997)

CAPÍTULO XVII ACOSO LABORAL PROCEDIMIENTO

ART. 64. 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.

ART. 65. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata de tal hecho al Comité de Convivencia Laboral, 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.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

PARÁGRAFO. Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea miembro del Comité de Convivencia, se informará sobre la existencia de tal situación al superior jerárquico de éste para los fines establecidos en este artículo.

1. En desarrollo del procedimiento anterior, el Comité de Convivencia Laboral, 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.
2. En desarrollo del procedimiento anterior y en caso que el Comité realice recomendaciones a la Gerencia de la empresa, el Gerente 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.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ART. 66. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa 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 empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

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

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

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

- 1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, así: por un representante de los trabajadores y un representante del empleador .
- 2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 3. Este comité se reunirá por lo menos 1 vez al mes cada 3 meses y se designará de su seno un secretario ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente que se configuren de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

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

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO. Téngase en cuenta que no constituyen acoso laboral las siguientes:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.
- k. Los mecanismos de prevención señalados constituyen una orientación de carácter general para que puedan ser adecuados a las necesidades, características y dimensión de las diferentes empresas.

CAPITULO XVIII

DESCONEXIÓN LABORAL

ARTICULO 69. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. (Ley 2191 de 2021, art. 4).

ARTICULO 70. Excepciones. No estarán sujetos:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. (Ley 2191 de 2021, art. 6).
- b. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. (Ley 2191 de 2021, art. 6).

CAPITULO XIX

PUBLICACIONES

ARTICULO 71. Dentro de los quince (15) días siguientes a de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, la empresa debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias, de carácter legibles, en dos sitios distintos. - Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

CAPITULO XX

VIGENCIA

ARTICULO 72. El presente reglamento entrará a regir por ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPITULO XXI

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 73. Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, queden suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 74. No producirán efecto alguno las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con, lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST., art. 109).


FECHA DE CREACIÓN: Martes 1° de noviembre de 2016.

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: Lunes 21 de noviembre de 2022.

DIRECCION: Calle 67A # 7 -10, Barrio Santa Catalina.

CIUDAD: Tunja

DEPARTAMENTO: BOYACÁ


Mauro Joselyn Perilla Martínez
Representante Legal Ambytec SAS BIC
NIT 900.519.383-1

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla

CONTROL DE CAMBIOS

REV. #	FECHA	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	01/11/2016	Aura Yaneth Rodríguez	Mauro Perilla	Mauro Perilla	Elaboración del reglamento interno de trabajo
02	11/12/2018	Angie Quiroga	Sandra Marcela Blanco	Mauro Perilla	Actualización de acuerdo a normativa vigente
03	23/03/2022	Dumar Sebastián Morales	Sandra Marcela Blanco	Mauro Perilla	Inclusión artículos garantía desconexión laboral y disminución progresiva de jornada laboral
04	21/11/2022	Luz Mariana Malaver	Sandra Marcela Blanco	Mauro Perilla	Cambio de organigrama

En constancia de lo anterior firman los responsables:

Fecha de aprobación	Elaboró	Revisó	Aprobó
21/11/2022	Luz Mariana Malaver	Sandra Blanco	Mauro Perilla

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Luz Mariana Malaver G.	Marcela Blanco	Mauro Perilla