

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Artículo 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **CONSEJERÍA ESTUDIOS EN EL EXTERIOR SAS.**, domiciliada en la calle 92 N0 15-48 oficina 204 en la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

Artículo 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Referencia personales sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Presentar las entrevistas con el personal autorizado y haber desarrollado las pruebas necesarias para el cargo.
- f) Presentación de constancia de realización del examen médico de ingreso según las normas vigentes (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2346 de 2007).
- g) Certificados de paz y salvo de las entidades que le brindan Seguridad Social, Entidad Promotora de Salud (EPS) y Fondo de Pensiones (AFP).

Los demás que la empresa considere necesario.

Parágrafo 1. El empleador podrá establecer en el reglamento, 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 para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio del trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Parágrafo 2. El aspirante deberá someterse además de los exámenes médicos, de aptitud, conocimientos, destreza manual o a las pruebas psicotécnicas que la empresa crea necesarias aplicar para determinar el grado de preparación o la disposición temperamental al aspirante. Estos exámenes serán con cargo a la empresa.

Parágrafo 3. La empresa **CONSEJERÍA ESTUDIOS EN EL EXTERIOR SAS.**, podrá efectuar las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos por el cargo y podrán realizar las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad y capacidad de comunicación exigidos. Igualmente podrá verificar toda la información suministrada por el aspirante en cuanto a referencias personales, laborales y académicas a fin de verificar la autenticidad de las mismas y su desempeño en cada labor.

CAPÍTULO III **Contrato de aprendizaje**

Artículo 3. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado. (Ley 188 de 1.959, Art. primero).

Artículo 4. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- 1) Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- 2) Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- 3) Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- 4) Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- 5) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- 6) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- 7) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- 8) Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- 9) La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- 10) Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- 11) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- 12) Fecha de suscripción del contrato.
- 13) Firmas de las partes.

Artículo 5. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir.

Artículo 6. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

Artículo 7. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente

2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

Artículo 8. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por la ley 789 de 2002 y demás normas concordantes, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en la

Resolución No. 0438 de 1969 expedida por el Ministerio de Trabajo y S.S. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este ARTÍCULO, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

Artículo 9. El apoyo de sostenimiento inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

El apoyo de sostenimiento en la fase práctica deberá ser igual a un salario mínimo

Parágrafo 1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los

efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de este oficio.

Parágrafo 2. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Parágrafo 3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, la ley 789 de 2002, Decreto 933 de 2000 y Decreto 1072 de 2015 el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO IV

Período de prueba

Artículo 10. 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 (C.S.T, art. 76).

Artículo 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (C.S.T, art. 77, num. 1º).

Artículo 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (01) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (02) 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 (L. 50/90, art. 7º).

Artículo 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, 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 (C.S.T, art. 80).

CAPÍTULO V

Trabajadores accidentales o transitorios

Artículo 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO VI

Horario de trabajo

Artículo 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Lunes a viernes:

Hora de entrada: 10:00 a.m.

Hora de salida: 7:30 p.m. Con una hora de almuerzo al día.

Sábado

Hora de entrada: 10:00 a.m.

Hora de salida: 4:00 pm.

Con períodos de descanso de 15 minutos en la horas de la tarde.

Parágrafo 1. Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

Parágrafo 2. Cuando la empresa tenga 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 (L. 50/90, art. 21).

Parágrafo 3. Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

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. En este, 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 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 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

PARÁGRAFO 4. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN MANEJO Y CONFIANZA. Los trabajadores de dirección manejo y confianza actúan como representantes del empleador, y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados, obligan al empleador, tal como lo establece el artículo 32 del Código sustantivo del trabajo. A dichos trabajadores no se les aplica lo referido a la máxima jornada laboral, y deberán trabajar el número de horas necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por la empresa, cargos dentro de los cuales se encuentran, pero sin limitarse: Gerente, directoras y aquellos con los que se pacte en el contrato de trabajo dicha modalidad.

CAPÍTULO VII

Las horas extras y trabajo nocturno

Artículo 16. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m) y las veintidós horas (10:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas. (6:00 a.m.)

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

Artículo 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

Artículo 19. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, 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. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

Artículo 20. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el 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. Descanso en día sábado. 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 todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII

Días de descanso legalmente obligatorios

Artículo 20. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

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 laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

Parágrafo 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

3. 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 (L. 789/2002, art. 26).

Parágrafo 3.1 El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretése la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Parágrafo 4. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

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

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

CAPÍTULO IX

Vacaciones remuneradas

Artículo 23. 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, num. 1º).

Artículo 24. 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).

Artículo 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

Artículo 26. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES. El empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, artículo 20 ley 1429 de 2010; en los casos en que el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de 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).

Artículo 27. 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).

Artículo 28. 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.

Artículo 29. 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. 5º).

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. 3º, par.).

CAPÍTULO X **Permisos y Licencias**

Artículo 30. 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, 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 empresa 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 del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta 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 permitan las circunstancias. El empleador analizará cada caso particular, pudiendo conceder los días de calamidad doméstica según la gravedad de la misma. En todo caso, la empresa limita a cinco (5) días remunerados, la calamidad doméstica. Surtido dicho término, se efectuarán los descuentos correspondientes. Si no se presentan pruebas de la calamidad, se adelantará el proceso disciplinario pertinente.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta 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 y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, por el tiempo que dure la suceso.
4. Los permisos personales, serán solicitados por el trabajador con tres (3) días de antelación a la fecha en que se pretende disfrutar, el empleador decidirá si los concede o no, dependiendo del número de días y de los motivos de solicitud del mismo, el empleador determinará si se descontará el valor del salario proporcional al tiempo no laborado.
5. El empleador concederá los permisos necesarios para asistir a las citas médicas, exámenes u otros procedimientos de esta índole, siempre que los trabajadores presenten como prueba un documento que demuestre la atención que recibieron. Los trabajadores podrán asistir hasta dos citas médicas al mes, sin lugar a ningún descuento. Una vez se haga uso de los mismos, será procedente el descuento, por el tiempo no laborado.

La empresa sólo aceptará incapacidades expedidas por la entidad promotora de salud E.P.S., a la que se encuentre afiliado como justificación para faltar al trabajo.

Artículo 31. Solo la persona encargada o su delegada o quien haga sus veces, podrá conceder permisos o licencia hasta por tres (3) días, previa solicitud del trabajador.

Artículo 32. En caso de matrimonio se otorgara tres (3) días de permiso remunerado. **(OPCIONAL, DE OTORGAR ESTOS DÍAS, ES MERA LIBERALIDAD DEL EMPLEADOR OTORGAR ESTOS DÍAS).**

Artículo 33. LICENCIA POR LUTO. El empleador concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Art. 1 ley 1280 del 2009).

Artículo 34. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD. Estas licencias se concederán de conformidad con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 1468 de 2011, La ley 755 de 2002 y la Jurisprudencia.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2. Para los efectos de la licencia que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

3. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

4. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las catorce (14) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia a dos (2) semanas más.

5. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedido a la madre.

6. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable de parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas de licencia previa, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las

dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarlo con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto a una semana preparto.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de doce (12) semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece (13) semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

Parágrafo 2. Para efecto de la aplicación del numeral 4 del presente artículo, se deberá anexar el certificado

Artículo 35. En caso de paternidad, el padre tendrá ocho (8) días hábiles de licencia remunerada. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la E.P.S, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. (Ley 755 de 2002 y Ley 1468 de 2011).

Artículo 36. LICENCIA NO REMUNERADA. Se establece que la licencia no remunerada es la situación en la que se puede encontrar un trabajador por solicitud propia que no rompe el vínculo laboral y cuya consecuencia es para el trabajador la no prestación del servicio y por parte del empleador el no pago de los salarios. Cabe anotar que dicho término de licencia no puede ser computable para ningún efecto como tiempo de servicio. El trabajador podrá solicitar al empleador la licencia no remunerada la cual deberá efectuarse con treinta (30) días de antelación a la fecha en que se pretende disfrutar, pudiendo en todo caso el empleador otorgarla o no, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

CAPÍTULO XI

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

Artículo 37. 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, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que

además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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 es el setenta por ciento (70%).

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

persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse 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.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe **Artículo 38**. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

Artículo 39. 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 del cese (CST, art. 138, num. 1º).

Períodos de pago: La modalidad de pago será quincenal.

Artículo 40. El salario se pagará al trabajador directamente o a la efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO XII

Préstamos y descuentos

Artículo 41. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Artículo 42. Cuando pese a existir el acuerdo, del presto o autorización de descuento, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador

podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

Artículo 43. Descuentos prohibidos.

- a. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.
- b. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
- c. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
- d. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

Si el empleador incumple con lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

CAPÍTULO XIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Artículo 44. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 45. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las **ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD (E.P.S)**, **ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE RIEGOS LABORALES (A.R.L)**, a través de la **INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD (I.P.S)**, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 46. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces

el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 47. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 48. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo, conforme al reglamento de higiene y seguridad industrial y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 49. 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 al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 Artículo 21 inciso H) ante la E.P.S. y la A.R.L. A través de los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y/o los miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST).

Artículo 50. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al superior, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. No dar aviso oportuno de la ocurrencia de un accidente de trabajo se considera una falta grave.

Artículo 51. Todas las empresas 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 profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales 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 52. La empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.

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 de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, que se haya comunicado por escrito o de manera magnética, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

Artículo 53. 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, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo 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, Ley 1562 de 2012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014 para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIV Prescripciones de orden

Artículo 54. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, guardando total confidencialidad de la información manejada.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa 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 de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO XV **Orden jerárquico**

Artículo 55. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: gerente, director de Marketing.

Parágrafo. De los cargos mencionados, solo tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el gerente y el director de Oficina.

CAPÍTULO XVI **Labores prohibidas para mujeres y menores**

Artículo 56. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser 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).

Artículo 57. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias 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 vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas 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.

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, arts. 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).

CAPÍTULO XVII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

Artículo 58. 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 profesionales 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.
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. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. 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 la empresa (CST, art. 57).

Artículo 59. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, 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 del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o 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 cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de 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. Portar el uniforme establecido en buen estado incluyendo calzado y prendedor.
10. Presentación personal excelente todos los días de la jornada laboral.
11. Manejo y actualización de la base de datos (v -tiger) de manera obligatoria.
12. Presentación de un informe mensual que contenga clientes atendidos, estudiantes en procesos, los que viajaron y los estudiantes matriculados.
13. Presentación de un informe semanal de seguimiento a los estudiantes-pre contactos que visitan la oficina.
14. Tener bajo su custodia y cuidado, las herramientas de trabajo entregadas por la Empresa durante la vigencia del contrato de trabajo, y devolverlas a la terminación del mismo; igualmente deberá responder por su pérdida, daño o destrucción y emplear tales herramientas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que, existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR, a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado, respecto de los mismos, serán considerados falta grave de sus obligaciones.
15. Asistir a las capacitaciones, inducciones, entrenamientos, cursos, seminarios, talleres y cualquier otro tipo de actividad de actualización o de

formación programada por la Compañía, o a las que la empresa los delegue para que participen; y cumplir con los requerimientos mínimos de evaluación, de las mismas que la Compañía determine en cada caso.

16. Reportar las incapacidades emitidas por la Empresa Prestadora de Servicios de Salud –E.P.S.- o la Administradora de Riesgos Laborales -A.R.L., a la que esté afiliado, según sea el caso, al tiempo de su otorgamiento, o con posterioridad al mismo, según lo permitan las circunstancias, siempre y cuando no exceda de tres (3) días después de la fecha de su emisión.

17. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los encargados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

18. Participar en todas las actividades tendientes a cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

19. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos y circulares como también las del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

20. Dar cumplimiento estricto de la jornada laboral de la empresa.

Artículo 60. Se prohíbe a la empresa:

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 estos, para cada caso y 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) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza,

c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

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 motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores 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 en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la

modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

Artículo 61. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa o establecimiento los útiles de trabajo y los activos sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los miembros de seguridad.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares 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 equipos suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

9. Usar aparatos celulares, tablas, computadores personales dentro de las instalaciones de la empresa.

10. Cualquier tipo de incumplimiento al acuerdo de confidencialidad celebrado con la Empresa, a las políticas de protección de datos o de seguridad de información, dentro de los que se encuentran:

a. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa.

b. Reproducir o divulgar en forma directa o indirecta en los lugares de trabajo, medios de transporte proporcionados por la empresa o durante las actividades laborales, material de cualquier índole que se considere pornográfico o que ofenda a otras personas en razón a su género, edad, raza, orientación religiosa o credo, orientación sexual y/o nacionalidad.

c. Ingresar sin autorización o por fuera de lo acordado, a todo o parte del sistema informático de la empresa protegido o no con una medida de seguridad, o se mantenga dentro del mismo en contra de la voluntad de quien tenga legítimo derecho a excluirlo.

d. Impedir u obstaculizar el funcionamiento o el acceso normal del sistema informático de la empresa o a los datos informáticos allí contenidos.

e. Destruir, dañar, borrar, sustraer, deteriorar, alterar o suprimir datos informáticos de la empresa, o un sistema de tratamiento de información o sus partes o componentes lógicos.

f. Obtener, compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, enviar, comprar, interceptar, divulgar o emplear códigos personales, datos personales u otra información contenida en ficheros, archivos, bases de datos o medios semejantes de los trabajadores o clientes de la empresa.

g. Manipular el sistema informático, la red de sistema electrónico, telemático u otro medio semejante, o suplantar a un usuario ante los sistemas de autenticación y de autorización establecidos en la empresa.

11. Hacer mal uso o por más tiempo del concedido, de los permisos otorgados por la empresa.

12. Hacer préstamos de dinero con fines lucrativos dentro de las instalaciones y con dinero de la empresa.

13. Dormir y/o realizar actividades diferentes a aquellas para las cuales ha sido contratado el trabajador, en los sitios de trabajo.

14. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones o en eventos de la empresa con sus compañeros o terceras personas.

15. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la empresa.

16. Promover o permitir visitas de familiares a la empresa durante las horas de trabajo.

17. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.

18. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivo distinto del trabajo contratado (artículos 60, C.S.T).

19. Utilizar las herramientas de trabajo para una finalidad diferente a la labor contratada, y de manera puntual el envío de mensajes de datos que, correspondan a contenidos o información de alcance personal o personal-profesional que no tenga relación directa con la prestación del servicio contratado o que no haya sido expresamente autorizado por escrito por el empleador. En consecuencia las partes acuerdan que dichos mensajes de datos no pueden generarse, enviarse, distribuirse, reenviarse o darles cualquier otro uso.

20. Dañar el material o equipo por descuido o negligencia.

21. Descuidos que ocasionen gastos o perjuicios a la empresa.

22. Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.

23. Disminuir el trabajo intencionalmente o aconsejar o instigar a otros para que lo logren.

24. Descuidos que ocasionen la mala calidad en el trabajo o en el servicio prestado.

25. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la empresa le haya ordenado o para lo cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la empresa.

26. No dar informes o darlos falsos o inexactos.

27. Anotar o hacer que le anoten trabajo no realizado, o trabajo extra no laborado.

28. El deficiente rendimiento promedio en las labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable.
29. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.
30. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, violentas o injuriosas.
31. Iniciar o participar en juegos de manos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera la tranquilidad.
32. Hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de la Empresa, de los compañeros, de los proveedores, clientes o socios de la empresa.
33. Expedir certificados o constancias sin previa autorización.
34. Utilizar teléfonos celulares personales dentro de las instalaciones de la empresa sin autorización escrita previa.
35. Ausentarse de las instalaciones de la empresa durante la jornada de trabajo, sin solicitar el permiso respectivo por escrito a su superior inmediato.

Parágrafo 1. En concordancia con la Ley 1010 de 2006, atinente al acoso laboral, se prohíbe a los trabajadores:

1. Realizar comentarios humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los jefes y compañeros.
2. No Suministrar información y materiales indispensables para cumplir con las labores designadas a los compañeros de trabajo.
3. Expresarse de manera ofensiva sobre la persona, utilizando palabras groseras o cuestionando sobre origen familiar, la raza, el género, creencias religiosas, preferencia política, sexual o situación social.
4. Burlarse o hacer comentarios malintencionados en público sobre la apariencia física o forma de vestir de sus compañeros.
5. Descalificar y desprestigiar las actividades realizadas por otros con mala intención.
6. Actuar con ira y resentimiento.
7. Aislar o excluir a una persona.
8. Ocasionar un daño psicológico en el personal de la empresa.
9. Amenazar la vida o la familia del personal de la empresa.
10. Ignorar o dejar de participar a una persona en actividades de la empresa.

Parágrafo 2. La vulneración de cualquiera de las presentes prohibiciones será considerada como falta grave y dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. El incumplimiento de todas las políticas establecidas por la compañía por parte de los trabajadores, será causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

CAPÍTULO XVIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

Artículo 62. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

Artículo 63. Se establecen como faltas leves el no atender las prohibiciones relacionadas en Artículo 61 de este reglamento, y sus sanciones disciplinarias serían las siguientes, 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 empresa, implica por primera vez, un llamado de atención; por la segunda vez, llamado de atención; por tercera vez suspensión en el trabajo por un día y descuento del salario de ese día y del día domingo, por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días, por quinta vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por sexta vez la cancelación del contrato de trabajo con justa causa.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin permiso o excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos 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 días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

e) No presentar por cualquier medio, el soporte del certificado médico respectivo, el mismo día que se encuentre incapacitado, implica el no pago de los días de incapacidad.

f) El incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los siguientes aspectos:

1. El indebido cuidado integral de su salud.
2. El incumplimiento de las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST.
3. El no suministrar la información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
4. El no informar oportunamente al empleador acerca de los peligros o riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. El no participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación SG-SST.
6. El no participar y contribuir al buen cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
7. El no participar activamente en las capacitaciones presenciales o virtuales programadas por **CONSEJERÍA ESTUDIOS EN EL EXTERIOR SAS**, y de igual manera el diligenciamiento de los debidos formatos.

8. No realizar las respectivas inspecciones de trabajo, que estén programadas por el área de salud ocupacional. (Vehículos, herramientas, Epp's.).
9. No realizar el análisis de trabajo seguro.
10. No hacer entrega de la dotación después de su vida útil.
11. No hacer entrega del carnet de vacunación al día.
12. No cumplir con cada una de las políticas estipuladas en **CONSEJERÍA ESTUDIOS EN EL EXTERIOR SAS.**

Parágrafo. El incumplimiento de las faltas anteriormente citadas, podrán dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual será determinado por el empleador, teniendo en cuenta las consecuencias que generen a las actividades de la compañía. De no ser así, procederán las sanciones disciplinarias establecidas en los artículos ___ y ___ del presente Reglamento.

g). El no uso o el uso inadecuado de la dotación y los elementos de protección personal y de bioseguridad determinadas por la empresa, implica por primera vez un llamado de atención, por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día y llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo por un (1) día y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días.

Parágrafo. La imposición de multas no impide que **CONSEJERÍA ESTUDIOS EN EL EXTERIOR SAS**, prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial, para premiar a los trabajadores que cumplan eficientemente con sus obligaciones.

darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Artículo 64. Constituyen faltas graves: **(así mismo señalar faltas graves – con la sanción a aplicar)**

a) El retardo hasta de diez (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta 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 grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

e) La ausencia injustificada en la mañana, en la tarde, en el turno correspondiente o durante todo el día, aún por primera vez, cuando cause un perjuicio de consideración a la empresa.

f) Haber presentado certificaciones falsas de admisión, o haber suministrado datos falsos en el formulario de solicitud de empleo.

g) Adulterar cualquier documento de la empresa o para ser entregado a la misma.

h) Usar el carnet de identificación de otro trabajador o facilitar el propio carnet para que otro lo utilice.

i) Obtener de la empresa dineros en préstamos, mediante información falsa.

j) Todo acto de violencia física o verbal, injuria a malos tratamientos que incurra el trabajador, dentro y fuera del servicio en contra de socios, funcionarios, empleados o trabajadores de la empresa, o en contra de miembros de la familia o de cualquiera de estas personas, por segunda vez.

k) Provocar, instigar, reñir o pelear en horas de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo, que puedan afectar el nombre de la empresa.

l) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas enervantes o con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas y embriagantes.

m) Toda falta de honradez que el trabajador cometa en sus relaciones con la empresa o con los trabajadores, proveedores y clientes de ella.

n) Ingerir bebidas alcohólicas o drogas enervantes durante horas de trabajo, dentro o fuera de los locales de la empresa.

ñ) Negarse a cumplir los exámenes y las citas médicas que le sean ordenadas por la empresa.

o) Prestar enseres, materias primas, máquinas o herramientas de propiedad de la empresa, para trabajos particulares sin tener autorización de ello.

p) No reportar de manera inmediata la ocurrencia de accidentes de trabajo.

q) Utilizar los teléfonos celulares personales dentro de la empresa sin autorización escrita previa.

r) Solicitar dineros o cualquier clase de compensación a los potenciales clientes y clientes por la prestación de los servicios para los que fueron contratados (asesorías, procesos, trámites de cualquier índole

s) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, incluyendo las normas vigentes sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo. Toda conducta del trabajador que constituya una falta grave, será justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 62, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XIX

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

Artículo 65. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no.

Artículo 66. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C.S.T).

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva. (Artículo 115, C.S.T). La empresa aplicará el proceso disciplinario, de conformidad con la Política de Implementación del Proceso Disciplinario respectiva, en cumplimiento de los lineamientos constitucionales; legales y jurisprudenciales.

CAPÍTULO XX

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Artículo 67. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: gerente, subgerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad

Lo anterior teniendo en cuenta que el reclamo no deberá hacerse ante quienes tiene la facultad de imponer sanciones disciplinarias (Gerente).

Artículo 68. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo. Los casos de acoso laboral los atenderá el comité de convivencia presidido por el gerente de la compañía y los representantes de los trabajadores y de la empresa.

Parágrafo. En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXI

LEY 1010 DE 2.006

ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

Artículo 69. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente Ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror

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

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede

Artículo 70. MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

Artículo 71. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º.

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

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

Artículo 72. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

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 60 y 61 del mismo Código.

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

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Artículo 73. La queja o denuncia por el acoso laboral se podrá presentar ante el inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos; en aquellos lugares donde no existan inspectores de trabajo, conocerán los inspectores municipales de policía, los personeros municipales, o la defensoría del pueblo a prevención ante estos funcionarios se presentará la denuncia por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia solicitará al empleador poner en marcha actividades pedagógicas o terapias grupales que permitan mejorar las relaciones laborales al interior de la empresa.

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador, se entenderá como tolerancia de la misma.

Artículo 74. El acoso laboral cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa cuando haya dado lugar a la renuncia o al abandono del trabajo por parte del empleado regido por el código sustantivo del trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice o para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleado, particular o exoneración de pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajador.
5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso

laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Artículo 75. Cuando a juicio del ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medios tres salarios mínimos legales mensuales vigentes

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 76. 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.

Artículo 77. 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 2.006, 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 la vida laboral conviviente;

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

Artículo 78. 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, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

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

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que 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 tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada 3 meses o antes cuando la situación así lo requiera o amerite; designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido 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, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

CAPÍTULO XXII

Incentivos

Reglamento para pago de incentivos que hace parte del contrato de trabajo.

Esta sujeto a actualizaciones que las directivas decidan.

Política general:

Consejería Estudios en el Exterior SAS mensualmente definirá si continua con el pago de comisiones y bonos, si los varía o los suspende a su discreción.

Base para el pago de bonos sobre pre-ventas

Las pre-ventas son solicitudes de servicios sobre los cuales se cobra un registro no reembolsable.

Para ser pre-ventas válidas para bono: deben adjuntar:

- Solicitud de servicios, términos y condiciones (completos y sin errores) firmados por el estudiante con su huella digital.
- Copia página del pasaporte con los datos biográficos.
- Aplicación al centro educativo enviada por email.
- Recibo de caja del pago del estudiante por Quinientos mil pesos (\$500.000).
- Documentos que deben estar subidos al CRM vtiger de la empresa.
- Bonos se liquidan por las pre-ventas entre el 1 y el 30 de cada mes

Requisitos. Para el pago de bonos por pre-ventas de cursos de idiomas en el exterior se requiere cumplir alcanzar las metas y condiciones requeridas sobre pre-

ventas dentro del período:

- Entre 1 y 3 pre-ventas no habrá pago de bono.
- Entre 4 y 9 se pagarán sesenta mil pesos (60.000) por cada solicitud.
- Más 9 se pagarán ciento cincuenta mil pesos por cada solicitud a partir de la novena (9)

Los bonos son abonos a la comisión y se descontarán cuando el estudiante pague la totalidad del curso.

Base para el pago de comisiones sobre ventas efectivas

Se basan en el valor del curso comercializado menos cualquier bono, descuento, pago visas, promoción, seguro, acuerdo o reducción en el precio del producto y se pagarán el día 30 del mes siguiente en que se presentó la relación de comisiones.

Para ser venta efectiva debe adjuntar:

- Solicitud de servicios, términos y condiciones originales (completos y sin errores) firmados por el estudiante con su huella digital.
- Que el estudiante haya pagado en Colombia, en su totalidad el programa contratado y haya viajado al exterior realizando el curso correspondiente.
- Que se haya hecho el proceso de seguimiento al viaje mediante mínimo tres (3) emails, este requisito es indispensable para cualquier cobro.
- Si el pago del estudiante fue realizado al exterior, solo se constituirá la venta efectiva cuando el centro educativo en el exterior pague a la Consejería Estudios en Exterior SAS la totalidad de la comisión.

Requisitos. Para el pago de comisiones por ventas efectivas de cursos de idiomas en el exterior, las asesoras requieren cumplir totalmente con:

1. Alcanzar las metas requeridas.
2. Cumplir la condición para ser una venta efectiva.
3. Si posterior al pago de una comisión, el estudiante sobre la cual se pagó, cancela el curso, la comisión pagada al empleado le será debitada de las comisiones del período siguiente.

Metas para el pago de comisiones.

Entre 0 usd y 4.000 usd no habrá pago de comisión, solo si supera esa cifra, se pagarán comisiones sobre las ventas efectivas realizadas de cursos de inglés y será de 1,0% sobre el valor del curso menos descuentos otorgado y/o autorizado. Los siguientes centros tendrán un porcentaje diferente:

o esDubai, tendrá una comisión del 5,0 %.

o Malvern House Londres tendrá una comisión del 5,0% .

o Los centros educativos en Malta tendrán una comisión del 3,0%

o TLA, ILSC y Elsis en Australia tendrá una comisión del 2,0%.

o Sprachcaffe cualquier destino tendrá una comisión del 2,0%

o Kaplan cualquier destino tendrá una comisión del 1,5% o

Si las ventas efectivas, dentro de un periodo (mes) de 1 al 30 del mes superan los 30.000 usd será bonificada con un millón de pesos y si supera los 50.000 usd serán dos millones de pesos. No acumulables, el segundo excluye el primero.

Metas en usd. Las ventas efectivas en otras divisas se convertirán a usd a la tasa del día de pago del curso. Ventas efectivas a través de embajador, sub-agente, agente externo o **de la gerencia**, no cuentan para cumplir metas.

Los clientes matriculados o que hayan pagado registro a otra asesora actual o anterior , tendrán el 50% de la comisión correspondiente.

No existen comisiones ni bonos compartidos para cumplimientos de metas individuales, ni se acepta ceder estudiantes a otro consultor para cumplir metas y realizar cobros de comisiones o bonos. En caso de hacerlo, los

involucrados, serán llamados a descargos y podrían ser sancionados si así lo determina la gerencia. En caso de retiro o despido de la empresa o terminación de contrato, se pagarán las ventas efectivas hasta fecha de su retiro finalización

Toda la información sobre políticas, salarios, metas, comisiones, bonos y demás asuntos internos de la empresa son estrictamente confidenciales y la difusión de cualquier información (por cualquier medio) será causal de despido inmediato con justa causa según el acuerdo de confidencialidad firmado en el contrato y en el interno de trabajo entregado a cada empleado.

CAPÍTULO XXII

Publicaciones

Artículo 79. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. En la situación de teletrabajo se debe publicar en la pagina web de la empresa. Si hubiere 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).

CAPÍTULO XXIV

Vigencia

Artículo 80. El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XXV

Disposiciones finales

Artículo 81. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXVI

Cláusulas ineficaces

Artículo 82. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Parágrafo. Los trabajadores han leído, entienden y aceptan de manera íntegra todo el contenido del presente Reglamento y manifiestan bajo la gravedad de juramento, que no sufren de problemas de alcoholismo, drogadicción, ni consumidor habitual de sustancias alucinógenas, ni drogas enervantes. Este reglamento por la pandemia se ha ubicado en la pagina web

de la empresa a disposición de los trabajadores para su estudio. Cualquier inquietud debe ser comunicada al jurídico@consejeriabritanica.com

NOMBRE:

Fecha: 1 de abril de 2020 última actualización
Ciudad: Bogotá Colombia
Representante legal: Daniel Rodríguez Lesmes