

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
		VERSIÓN: 01
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO 1

ARTICULO 1º

El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **CENTRO EDUCATIVO RUGRATS** Y sus disposiciones quedan sometidas tanto a la empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento interno de trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

ARTICULO 2

Quien aspire a tener puesto en la empresa **CENTRO EDUCATIVO RUGRATS** debe hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida con soportes.
- b. Libreta de servicio militar, cedula de ciudadanía.
- d. Certificado de procuraduría, contraloría y policía.

ARTICULO 3

La empresa puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del código sustantivo del trabajo en conjunto con el artículo 341 y los incisos 1 y 2 del artículo 342 del mismo código y en ningún caso aquellos trabajadores a los que refiere el inciso 3 del artículo último.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formaciones profesionales. Metódica completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
	DOCUMENTO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/07/2019

ARTICULO 5

Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de diecisiete (17) años, que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos. En los mismos términos y con las restricciones de que trata el código del trabajo.

ARTICULO 6

El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Nombre apellidos edad y datos personales del aprendiz
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato
4. Obligación del empleador, aprendiz y derechos de este y aquel
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato
8. Firmas de los contratantes o de su representante

ARTICULO 7

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito: en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas de trabajo.

ARTICULO 8

El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que fija 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. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (Art. 7° Decreto 2375 de 1994)

ARTICULO 9

Además de las obligaciones establecidas en el código del trabajo, la empresa tiene las siguientes responsabilidades para con el aprendiz

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba una información profesional metódica completa del arte y el oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferencialmente en igualdad de Condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que Hubiere aprendido

ARTICULO 10

En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es; contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo darán lugar a la contratación de un trabajador.

ARTICULO 11

El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte y oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de trabajo y seguridad social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del 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 aprendiz en este oficio.

ARTICULO 12

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

- 1 los primeros dos meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del código del trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar el aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada
4. En cuanto no se ponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el código del trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 13

La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con el periodo 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.

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
		VERSIÓN: 01
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

ARTICULO 14

El periodo de prueba deber ser estipulado por escrito y en caso contrario los servios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 15

El periodo de prueba no puede exceder de dos meses, cuando se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo primitivamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba exceda dos meses.

ARTICULO 16

Durante el periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si es expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del patrón, con conocimiento expreso o tácito por ese solo hecho. Los servicios prestados por aquel o por este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba, gozan de todas las prestaciones

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 17

No tiene el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa , sino de 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, los cuales solo tienen derecho al pago del descanso en , los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a las prestaciones sociales se refiere a las indicadas en el inciso 2º del artículo 223 del código.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 18

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

ENTRE SEMANA

En la mañana de 6:30 am a 01:00 pm

PARAGRAFO Los días laborables son DE LUNES A VIERNES.

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
		VERSIÓN: 01
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

CAPITULO V

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 19

Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta reconocidos como tales en nuestra legislación laboral

1. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso

2 pero el descanso remunerado cuando caiga en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes

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

PARAGRAFO EL descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 28 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas

ARTICULO 20

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 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.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 21

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 22

La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro de un año subsiguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
		VERSIÓN: 01
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

ARTICULO 23

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

ARTICULO 24

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de trabajo y seguridad social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria: cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones. La compensación de estas en dinero procederá por un año. Siempre que este no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 25

EL trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles vacaciones, los que no son acumulables, las partes pueden convenir los días restantes hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos especializados o personal de confianza.

ARTICULO 26

Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, no solo 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 en el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 27

EL empleador se obliga llevar 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.

Por los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones proporción al tiempo laborado cualquiera que sea este.

PERMISOS

ARTICULO 28

LA EMPRESA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para 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 inherente a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

representantes y en los dos últimos casos , el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento . La Concesión de los permisos ante dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad domestica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- 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.
- En los demás casos (Sufragio. desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

CAPITULO VI

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

ARTICULO 29

La empresa convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como unidad de tiempo por unidad de obray por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos convencionales o fallos arbitrales.

ARTICULO 30

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.

Periodos: Mensuales

ARTICULO 31

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

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos vencidos directamente al número de cuenta (nombre de él) proporcionado por el trabajador.

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
		VERSIÓN: 01
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

CAPITULO VII

SERVICIO MEDICO, 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.

ARTICULO 32

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por su EPS correspondiente.

ARTICULO 33

Todo trabajador dentro del día que se sienta enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato de la empresa quien dará el permiso para que asista al médico y luego le entregue la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere dentro del término indicado y no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 34

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

ARTICULO 35

El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga caracteres profesionales y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el medico certifique si se puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al decreto 2351/65. Artículo 7º numeral 15.

ARTICULO 36

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y 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.

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
		VERSIÓN: 01
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

ARTICULO 37

En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviera o uno particular si fuera necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarios para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 38

En caso de accidente no mortal aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador le comunicará inmediatamente al jefe de Departamento respectivo o al administrador de la empresa o empleador que haga sus veces. Para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del código sustantivo del trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 39

La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa

ARTICULO 40

De todo accidente se llevará registro en el Libro especial con indicación de fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere y forma sintética en que pueden declarar.

CAPITULO VIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 41

Los trabajadores tienen como Deberes generales los siguientes

- a. Respeto y subordinación a los superiores
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores
- d. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible
- e. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
		VERSIÓN: 01
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

PARAGRAFO: Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública de los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos ni hacer dádivas.

CAPITULO IX

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 42

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

REPRESENTANTE LEGAL



CAPITULO X

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 43

SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA

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, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesaria según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que los solicite a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado: hacerle examen sanitario y darle certificación sobre el particular.

10

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
	DOCUMENTO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/07/2019

10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del código sustantivo de trabajo.

11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o pro licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expira durante los descansos o licencias mencionadas.

12. llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplea con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

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

14. Además de las obligaciones 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.

ARTICULO 44

Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente las labores 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 a 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 obstante para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les haya 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 estime conducentes a evitar los daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos 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 de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: DOC - 25 - CER
Fabiola Marina Ochoa Camacho	Fabiola Marina Ochoa Camacho	Fabiola Marina Ochoa Camacho	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
Directora	Directora	Representante Legal	Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
		VERSIÓN: 01
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 45

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 de estos para cada caso y sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:

- a. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los códigos 113.150.152. y 400 del C:S:T
- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por cientos (50%) de salario y prestaciones para cubrir sus créditos en forma y en los casos que la ley autorice.
- c. El banco popular de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones para cubrir sus créditos.
- d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del código sustantivo del trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías víveres en los almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultado o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.

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

7. Hacer o permitir propaganda política en los sitios de trabajo.

8. Emplear en las certificaciones de que trate el ordinal del artículo 57 de código sustantivo del trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados a adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no 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 dura cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma legal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores. La cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará el derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

1 2

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: DOC - 25 - CER
Fabiola Marina Ochoa Camacho	Fabiola Marina Ochoa Camacho	Fabiola Marina Ochoa Camacho	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
Directora	Directora	Representante Legal	Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

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.

ARTICULO 46

Se prohíbe a los trabajadores

1. Sustraer de la empresa, fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias Primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en 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 iniciar a su declaración o mantenimiento, sea que 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 herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado
9. Difamar a los compañeros de trabajo o dañar la imagen de la empresa con expresiones tendenciosas no probadas.

CAPITULO XI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 47

La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER
Directora	Directora	Representante Legal	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
			Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
	DOCUMENTO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/07/2019

ARTICULO 48

Se establecen las siguientes clases de faltas llevan las correspondientes sanciones disciplinarias así:

a Retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día, por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana según el turno en que ocurra y por cuarta vez la suspensión del trabajo por tres días (3).

- b. La falta en el trabajo en la mañana en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segundo vez suspensión del trabajo hasta por ocho días.
- c. Falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio a la empresa implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implican por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTICULO 49

Las multas que se prevén solo pueden causarse por retardos o faltas del trabajador sin excusa suficiente: no puede exceder de la quinta 1/5 parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premio o regalos para los trabajadores del establecimiento.

ARTICULO 50

Constituyen faltas graves:

- a. Llegar tarde a la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por tercera vez.
- b. La falta total del trabajador en sus labores durante el día sin excusa suficiente por tercera vez.
- c. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

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

ARTICULO 51

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización a que pertenezca. En todo caso dejará constancia escrita de los hechos y la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: DOC - 25 - CER
Fabiola Marina Ochoa Camacho	Fabiola Marina Ochoa Camacho	Fabiola Marina Ochoa Camacho	Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
Directora	Directora	Representante Legal	Revisión No. 1

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
		VERSIÓN: 01
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

CAPITULO XII

RECLAMOS: PERSONAS A QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 52

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 53

La empresa se encargará de implementar el comité de convivencia laboral y socializar a todos los trabajadores lo relacionado a la LEY 1010 DE 2006(enero 23) Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006 CONGRESO DE COLOMBIA.

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

CAPITULO XIII

CLAUSULAS INEFICIENTES

ARTICULO 54

No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes. Contratos individuales pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en tanto fueren más favorables al trabajador.

CAPITULO XIV

ARTÍCULO 55

El presente listado define las respectivas sanciones al incurrir en una de las faltas graves mencionadas a continuación.

FALTAS GRAVES	SANCIONES
---------------	-----------

15

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
Directora	Directora	Representante Legal	

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO: DOC - 25 - CER
	DOCUMENTO	FECHA: 05/07/2019

Retirarse de la institución sin ser autorizado por el jefe inmediato.	Por primera vez el trabajador recibirá un memorando, por segunda vez será suspendido sin remuneración y a la tercera vez será despedido.
Llegar tarde a la institución o irse antes del tiempo estipulado (No cumplir con el horario laboral).	Por primera vez se hará un llamado de atención verbal, por segunda vez recibirá un memorando y por tercera vez será suspendido por 1 días sin remuneración.
No mantener aseado y en buenas condiciones su lugar de trabajo	Será suspendido de la institución por un día, sin remuneración.
Faltar a respeto en comunicación con su jefe inmediato.	


Fabiola Marina Ochoa Camacho
REPRESENTANTE LEGAL

PREPARADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	REVISADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	APROBADO POR: Fabiola Marina Ochoa Camacho	Código: DOC - 25 - CER Fecha Modificación: Julio 05 de 2019
Directora	Directora	Representante Legal	