

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.

CAPITULO I

ARTICULO 1º—El presente reglamento interno de trabajo actualizado con las normas laborales vigentes que se transcribe por la Sociedad MULTIDIOMAS LTDA. identificada con el NIT 900.097.292 – 5 y matrícula N° 417.033 de la Cámara de Comercio, con domicilio principal en la ciudad de Barranquilla (Calle 58 No. 55 – 66), y en las dependencias en las que existan o existieren en los mismos municipios o fuera de ellos y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Sociedad 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.

Igualmente se encuentran sometidos a este reglamento interno de trabajo, los trabajadores de las sucursales o agencias de la Sociedad que se abran posteriormente en cualquier lugar del país.

Su ámbito y validez se circunscribe a los trabajadores de la sociedad empleadora como norma particular y por lo tanto el mismo no contraria los preceptos generales de la Ley configurantes del derecho individual y colectivo del trabajo.

De igual forma la Sociedad MULTIDIOMAS LTDA. podrá adoptar otras políticas, procedimientos y códigos internos que serán parte integrante de este reglamento.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2º—Quien aspire al ingreso como trabajador de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía, Cédula de extranjería o tarjeta de identidad según el caso;
- b) Hoja de vida en la que acredite educación, formación, habilidad y experiencia.
- c) Si se trata de profesionales o tecnólogos deben adjuntar fotocopias de sus respectivos diplomas, actas de grado y tarjeta profesional.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Registro civil de nacimiento. Si es casado registro civil de matrimonio. Si tiene hijos registro civil de nacimiento
- f) Documento que acredite la situación militar para el caso de hombres.
- g) Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años; r, previo consentimiento de sus representantes legales. Concedida la autorización el menor de dieciocho (18) años puede percibir directamente el salario y llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.
- h) Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales

PARAGRAFO 1º—Todos los aspirantes a los puestos de trabajo deberán cumplir con el procedimiento de selección establecido por **MULTIDIOMAS LTDA.**, el cual consta de

entrevista, pruebas psicotécnicas y en algunos casos pruebas de conocimientos técnicos. Previo consentimiento del aspirante, se podrán igualmente tomar pruebas del polígrafo para determinar condiciones de seguridad del candidato a determinado cargo a desempeñar y visitas domiciliarias.

Una vez recibidos los documentos anteriores **MULTIDIOMAS LTDA.**, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo.

El aspirante autoriza a **MULTIDIOMAS LTDA.**, mediante formato establecido para dichos efectos, para que haga uso de la información personal, financiera y legal existente en su base de datos.

PARAGRAFO 2º—Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la Sociedad **MULTIDIOMAS LTDA.**, para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 7º. Decreto 2351 de 1965, literal A numeral 1.

PARAGRAFO 3º—Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, **MULTIDIOMAS LTDA.**, decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo la Sociedad **MULTIDIOMAS LTDA.**, no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación.

La Sociedad **MULTIDIOMAS LTDA.**, podrá solicitar al aspirante además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para el proceso de selección que lleve a cabo, excluyéndose de estos, aquellos documentos e información prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), sin perjuicio de la verificación que debe realizar la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.**, de que la situación militar este definida o que el aspirante se encuentre dentro de las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas (24 años).

De conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1780 de 2016, la situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público.

CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 3°—La Sociedad una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Sociedad MULTIDIOMAS LTDA., las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTICULO 4°—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 (CST, art. 77, núm. 1°).

ARTICULO 5°—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 (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ARTICULO 6°—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 de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.**, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (CST, art. 80).

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7°—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 **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8°—Las horas de entrada y salida de los Trabajadores serán determinadas para cada caso especial en el contrato individual de trabajo, pero serán asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo, las ciudades donde laboren y de la dedicación requerida.

No obstante, a lo determinado en el presente artículo, los siguientes son los horarios que la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.**, ha determinado a nivel general:

- La Sociedad en caso de contingencias ajustara la jornada ordinaria laboral en todas o algunas de sus áreas, de acuerdo a la necesidad del proceso. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

- LUNES A VIERNES
- Jornada Única
- Mañana:
- 8:00 a.m. a 12:00 m.
- Horario de Almuerzo
- 12:00 m. a 2:00 p.m.
- Tarde
- 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
- SABADO
- 9:00 a.m. a 1:00 p.m.
- Pausas activas: En la mañana de 9:25 a.m. a 9:30 a.m. y en la tarde 3:25 p.m. a 3:30 p.m.
- En cada jornada ordinaria de trabajo habrá lugar a periodo de descanso: en la mañana de 9:30 a.m. a 9:45 a.m. y en la tarde 3:30 p.m. a 3:45 p.m.
- **PARAGRAFO.** Para los trabajadores que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana. siguiente.

ARTICULO 9º—El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor en caso de amenaza o en caso de amenaza de accidente que determinen la ejecución de trabajos de urgencia que deban efectuarse en los equipos o en las instalaciones del empleador, pero solo en la medida que sea necesario para evitar que la marcha normal de la institución sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARAGRAFO 1º—La **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.**, podrá establecer o acordar con sus Trabajadores la prestación personal del servicio en la sede principal o en otros lugares del país, por fuera del horario señalado en la presente cláusula. Lo anterior con el fin de posibilitar el cumplimiento de las obligaciones que adquiere en la suscripción de convenios ínter administrativo, contratos, proyectos u otros similares con la Nación y personas de derecho público o privado. En todo caso, se respetará la jornada máxima legal. La **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.**, podrá pactar con los Trabajadores de los diferentes frentes de trabajo descansos compensatorios especiales que permitan gozar de varios días luego de una jornada de trabajo ininterrumpida

PARAGRAFO 2º—Cuando la Sociedad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PARAGRAFO 3º—Del horario anterior quedan exceptuados: Jornada especial. En las Sociedades, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Sociedad 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 horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (L. 50/90, art. 20, lit. c).

No habrá limitación de jornada para los Trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARAGRAFO 4°— Jornada Laboral flexible. La Sociedad MULTIDIOMAS LTDA., 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 9 p.m.

PARAGRAFO 5°— Reducción de la jornada laboral semanal. La Sociedad MULTIDIOMAS LTDA., con respecto a la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, se acoge a lo dispuesto en el artículo 3° de dicha ley.

Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

ARTICULO 10°—Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las del horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 11°— También podrá el empleador ampliar la jornada ordinaria en aquellos casos en que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidos sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajo, pero en tales casos las horas de trabajo no podrán exceder de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana.

CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 12°— Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 13°— 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).

ARTICULO 14°— 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 del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (D. 13/67, art. 1°) siempre que la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.**, en vista de esta autorización considere efectuarlo en caso necesario.

ARTÍCULO 15°— Tasas y liquidación de recargos.

- a) 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 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.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo.
- e) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

ARTICULO 16°— El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente. La **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido en este reglamento.

PARAGRAFO 1°— La **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.**, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARAGRAFO 2º—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARAGRAFO 3º—Descanso en el 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 VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 17º—Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a) 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.
- b) Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve 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.
- c) 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. 51/83).

PAR. 1º—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, núm. 5º).

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

ARTICULO 18º—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 17 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).

ARTICULO 19º—Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Sociedad 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 VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 20°—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ARTICULO 21°—La época de vacaciones debe ser señalada por la Sociedad a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

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

ARTICULO 22°—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 23°— Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, sin embargo la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del Trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Numeral 1 Art 189 C.S.T., modificado por el Art 20 de la Ley 1429 de 2010); cuando el contrato termina sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicio 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. (Art. 189, C.S. del T.).

ARTICULO 24°—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 dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ARTICULO 25°—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 conceden.

ARTICULO 26°—La Sociedad llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PARAGRAFO 1°—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. (art.3 parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO IX PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES

ARTICULO 27°—La Sociedad 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 Sociedad 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:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- b) 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 5% de los trabajadores.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- d) Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Sociedad (CST, art. 57, núm. 6°).

PARAGRAFO 1°— **Licencias Legales:** Se definen estas como Licencia de Maternidad, Licencia de Paternidad y Licencia por Luto.

Licencia de Maternidad: La Trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las semanas de licencia a que tiene derecho, que le sean reconocidas tal como fue fijado en nuestra legislación laboral.

Licencia de Paternidad: El Trabajador (esposo o compañero permanente) que haga uso de la licencia, tendrá derecho al tiempo consagrado en la Ley 2114 de 2021 de licencia remunerada, en los términos de que trata la misma Ley.

El único soporte valido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Si el Trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

Licencia por Luto: El Trabajador tiene derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (Suegros, nueras, y yernos) y primero civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes).

El Trabajador deberá informar de manera inmediata el fallecimiento a la oficina de Recursos Humanos y deberá acreditar dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al fallecimiento con los registros civiles originales que demuestren dicha situación y el parentesco respectivo.

Si el Trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

La licencia por luto no puede trasladarse para ser tomada en días posteriores al fallecimiento del cónyuge o familiar del Trabajador, es decir, esta licencia es automática y se inicia desde el primer día del deceso.

El no hacerlo hace que se pierda el derecho a su disfrute.

PARAGRAFO 2°— Los demás permisos no contemplados en el presente artículo, se les dará el tratamiento que establezca la Sociedad a través de directrices particulares, política de ausentismo, decisiones administrativas etc.

CAPÍTULO X

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

ARTICULO 28°—Formas y libertad de estipulación:

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, en caso de existir estos actos.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, 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, es decir, se puede convenir un salario integral.
- c) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Sociedad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
- d) 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- e) 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).

ARTICULO 29°—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 30°— Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará quincenal o mensualmente en el lugar donde el Trabajador preste sus servicios o mediante consignación

efectuado en la cuenta de ahorros cuyo titular es el Trabajador, en una entidad financiera establecida por la Sociedad, o por este último.

ARTICULO 31°—El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe 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 XI RIESGOS LABORALES, Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 32°—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (Ley 1562 de 2012)

ARTICULO 33°—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS o ARL, autorizadas por el gobierno, en donde aquellos se hallen afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 34°—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, a su representante o el jefe inmediato, quien hará lo conducente en la atención de los primeros auxilios o remitirá al Trabajador a la IPS 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 éste no diese aviso dentro del término indicado y no se sometiese 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.

ARTICULO 35°—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 ordena la Sociedad en determinados casos. El Trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, se verá expuesto a la suspensión del pago de las prestaciones

económicas establecidas por parte de la EPS o ARL según el caso, y no será asumida por la Sociedad, como consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 36°—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 Sociedad 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.

PARAGRAFO 1°— El grave incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91)

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 tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 38°—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento o quien haga sus veces, para que éstos 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°—En los casos que un accidente de trabajo haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, la Sociedad, prestará los primeros auxilios y remitirá al Trabajador accidentado a la IPS para su respectiva atención médica. **La Sociedad**, previa investigación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Vigía de la Seguridad y Salud) y una vez terminada la investigación del accidente, está facultada para la terminación del vínculo o la relación laboral o las sanciones determinadas en el presente reglamento, por justa causa y se iniciará el proceso de solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo respetando el derecho a la defensa.

La Sociedad, no responderá de la agravación que se 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. En caso de recibir extemporáneamente un aviso de accidente de trabajo los responsables reportarán inmediatamente en los términos del decreto 1295 del 1994 a la ARL y EPS y simultáneamente se iniciará una investigación disciplinaria al Trabajador para determinar las causas del no aviso oportuno y se aplicarán las sanciones correspondientes del presente reglamento.

ARTICULO 40°— De todo accidente laboral se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la

SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA. deberá ser informado por la institución a la entidad administradora de riesgos y a la entidad promotora de salud en forma simultánea, dentro de los dos días siguientes. Reportando las circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética de los que pueden declarar.

Cuando se trate de un accidente mortal la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** adelantará inmediatamente una investigación por escrito del accidente de trabajo a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Vigía de la Seguridad y Salud), con el objeto de esclarecer los hechos que dieron origen al accidente.

ARTICULO 41°—En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la institución como los Trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. (Decreto Ley 1295 de 1.994, la Ley 776 de diciembre de 2.002 y la Ley 1562 de 2012).

La Sociedad deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 42°—Queda prohibido emplear a las mujeres y menores de dieciocho años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, 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:

- a) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados, y
- b) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- c) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- d) Trabajos donde se está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- h) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- i) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- j) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARAGRAFO. —Los trabajadores menores de dieciocho (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 la Protección 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 dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

ARTICULO 43°— Autorización de Trabajo para los Adolescentes. (Art. 113 Ley 1098 de 2006). Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del Trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si éste no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente Trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

ARTICULO 44°—Jornada de Trabajo. (Art. 114 Ley 1098 de 2006). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTICULO 45°—(Art. 115 Ley 1098 de 2006) Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 46°—**Derechos en caso de maternidad.** Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales. La Sociedad le dará aplicación a la nueva Ley sobre maternidad 1822 de 2017.

CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 47°—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Sociedad, es el siguiente:

Representante Legal – Director General - Gerente
Coordinador Talento Humano
Coordinadores

PARAGRAFO—De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Sociedad, los siguientes: Director General, Coordinador Talento Humano y Coordinadores.

CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 48°—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores;
2. Respeto a sus compañeros de trabajo;
3. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Sociedad;
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
7. Ser verídico en todo caso;
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Sociedad en general;
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
10. 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.

11. Guardar respeto a los clientes de la Sociedad. Asimismo, dar buen trato y ser corteses y afables con las personas que traten asuntos con ellos.
12. Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que pueda beneficiar a la Sociedad.
13. Atender las indicaciones que la Sociedad, haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, decisiones administrativas, correos electrónicos y memorandos etc., relacionados con el servicio.
14. Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y Trabajadores que presten servicios tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, interventorías, transporte, asesorías, servicio técnico etc.
15. Acatar todas las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la Ley o los reglamentos, y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten la salud y la vida propia o de otros.
16. Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por el empleador en las actividades propias del trabajo.
17. Coadyuvar en la preservación de los bienes de la Sociedad, y para el efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.
18. Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y salud propias y de la de los demás Trabajadores, así como por la de los terceros usuarios (clientes) de la Sociedad, cuidar por la debida conservación de los bienes de la Sociedad, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento. Así mismo avisar al patrono en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
19. Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de la Sociedad, y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.
20. Dar aviso oportuno a su jefe inmediato, sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del reglamento de higiene y seguridad de la Sociedad.
21. Dar pronto aviso a las autoridades de cualquier delito que se perpetre en la Sociedad, sin consideración de quien sea el sujeto activo o pasivo del delito.
22. Asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por la Sociedad, salvo impedimento debidamente comprobado a juicio del empleador.
23. Reembolsar a la Sociedad, lo pagado por esta en caso de no asistir después de estar debidamente inscrito a una capacitación y cuyo costo sea asumido por la organización.
24. Reembolsar los dineros por auxilio educativo que fueron entregados por la organización, si el Trabajador incumple las condiciones de la decisión administrativa que lo reglamenta.
25. Prestar sus servicios en horas extraordinarias cuando las necesidades de la Sociedad, así lo amerite.
26. No comunicar a terceros no autorizados información que sea catalogada como reservada y que haya conocido de la misma durante la vigencia del contrato.
27. Velar por el Cuidado y el buen uso de los elementos de Protección Personal.
28. Dar estricto cumplimiento a los manuales, procedimientos y demás documentos internos adoptados por la Sociedad, para la ejecución de las actividades propias del

cargo.

29. Dar aviso inmediato a la Sociedad, cuando por su conocimiento puede inducir que con alguna decisión se está infringiendo una disposición de orden legal

PARAGRAFO 1ª—Los deberes anteriores no excluyen ni limitan al Trabajador para cumplir con aquellos deberes particulares y generales que se den durante la vigencia del contrato y en la ejecución de cargo, siempre y cuando los mismos no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, al tenor del artículo primero, ordinal b) de la Ley 50 de 1990.

PARAGRAFO 2ª— Se deja plenamente establecido que las directivas o Trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública ni grupos al margen de la Ley.

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 49º—Son obligaciones especiales de la Sociedad:

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. Crear y mantener un Comité de Convivencia Laboral que se encargue de escuchar, investigar, corregir y conciliar, de acuerdo a su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como Acoso Laboral.
3. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que, en relación con conductas definidas como Acoso Laboral, le puedan hacer el Comité de Convivencia Laboral, El Inspector de Trabajo, Defensoría del Pueblo o cualquier otro Centro de Conciliación, al cual haya acudido el ofendido.
4. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.
5. 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.
6. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades de salud.
7. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
8. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
9. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este reglamento.
10. 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, darle la orden con el fin de hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

11. 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.
12. 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.
13. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
14. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
15. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
16. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
18. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste 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, afiliar a la E.P.S. autorizada por el gobierno a todos los Trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (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 **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** (art. 57, C.S. del T.).
19. Conceder al Trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) 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.
20. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente en la Sociedad (Artículo 57. CST)

ARTICULO 50°—Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Sociedad o sus representantes según el orden jerárquico establecido. Cumplir con el horario de trabajo establecido por la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** para el cumplimiento de sus labores
2. Utilizar los elementos de protección que la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** suministre para la realización de trabajos peligrosos o en áreas de relativo riesgo.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre el empleador. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Sociedad, a sus representantes según el orden jerárquico establecido.
5. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.
6. Registrar en las oficinas de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** su domicilio y dirección y dar aviso dentro de los cinco (05) días siguientes cualquier cambio que ocurra.
7. No comunicar a otros Trabajadores o a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, confidencial y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios a la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** y otros compañeros de trabajo, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Comunicar oportunamente a la Sociedad las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Sociedad.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Sociedad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. No fumar en las oficinas y dependencias tanto académicas como administrativas.
12. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de la Compañía.
13. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
14. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Sociedad, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
15. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Sociedad.
16. Impedir el desperdicio de materiales y conservar los faltantes, llevando siempre un registro de los mismos.
17. Cumplir las políticas de uso de los servicios informáticos estipulado en el documento que entrega la Sociedad, en su proceso de contratación.
18. No revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que la Sociedad, considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.
19. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos y determinaciones administrativas que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
20. No publicar información que hubiese obtenido con ocasión a la relación laboral y que sea catalogado como reservada o confidencial en redes sociales o cualquier medio de internet o comunicación masiva.
21. Es responsabilidad del empleado cuando este a su cargo, ser cuidadoso y precavido en las solicitudes de material, de ser comprado algún material que no sirviera se

- tomaran las medidas correctivas correspondientes y se procederá a los descuentos requeridos.
22. Informar a sus superiores cuando conozca de algún delito que se esté cometiendo contra la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** ya sea por personal interno o externo.
 23. Informar a sus superiores cuando otro compañero este robando o haya dañado cualquier elemento de la compañía.
 24. Comunicar a la Administración de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que esta pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
 25. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y colaborar también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
 26. Someterse a todas las medidas de control que establezca **MULTIDIOMAS LTDA.** a fin de obtener la puntual asistencia general.
 27. Reportarse a su jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.
 28. Observar estrictamente lo establecido por **MULTIDIOMAS LTDA.** para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
 29. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique **MULTIDIOMAS LTDA.** por razones de trabajo.
 30. Portar el carnet de identidad que otorga **MULTIDIOMAS LTDA.** y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija por razones de cualquier control.
 31. Someterse a los controles y medidas indicados por **MULTIDIOMAS LTDA.** para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
 32. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** dentro o fuera de su campus, a los que se le invita o se le indica participar.
 33. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la institución o sus representantes.
 34. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el Trabajador con la institución.
 35. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la institución por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del Trabajador.
 36. Evitar que personas extrañas a la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** utilicen los servicios y beneficios destinados por esta a sus Trabajadores y a sus familiares.
 37. Para aquellos Trabajadores a quienes la institución suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.
 38. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
 39. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije **MULTIDIOMAS LTDA.** someterse a los exámenes médicos obligatorios.

40. No ingresar a páginas como las de redes sociales, entre otras páginas, en horario laboral.
41. Cuando se destine un teléfono celular con plan de minutos, las llamadas que realice el empleado son exclusivamente para la ejecución de su labor y no podrá prestarlo a los compañeros de trabajo ni hacer llamadas personales.
42. Al personal que requiera de informes, es indispensable que los diligencien completamente y lo entreguen al jefe inmediato máximo al siguiente día.
43. No utilizar palabras despectivas hacia sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión etc.
44. No faltar al respeto a sus superiores o compañeros de trabajo de cualquier manera sea física o verbal.
45. Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.
46. Poner oportunamente en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, cualquier hecho o conducta definida como Acoso Laboral, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.
47. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.
48. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
49. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial; y a las nuevas normativas de salud y seguridad en el empleo establecido por la **SOCIEDAD**.
50. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña y que tengan que ver con el aseo y mantenimiento simple de los equipos y lugar de trabajo.
51. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
52. Velar por el cuidado y buen uso de los muebles y enseres que se encuentran en todas las instalaciones garantizando su orden, limpieza y adecuada utilización. Así mismo el buen uso de los elementos consumibles como son elementos de papelería, insumos para impresoras, papel y elementos de aseo y cafetería.
53. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le haya indicado su superior inmediato.
54. Abstenerse de entablar relaciones que comprometan los intereses de la **SOCIEDAD** con contratistas, proveedores, interventores y demás terceros ajenos a la Sociedad.
55. Colaborar con las investigaciones internas que se adelanten dentro de la organización.

CAPITULO XVI

REGIMEN ESPECIAL APLICABLE AL PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 51°— Alcance. El presente capítulo establece normas especiales aplicables a los trabajadores que desempeñan funciones docentes en MULTIDIOMAS LTDA., las cuales complementan el Reglamento Interno de Trabajo y se aplican en armonía con la legislación laboral colombiana vigente.

ARTICULO 52°— Perfil y funciones del docente. El docente de MULTIDIOMAS LTDA. se caracteriza por su compromiso con los valores institucionales, la innovación pedagógica, el fomento del aprendizaje desde las dimensiones del ser, saber y hacer, y el cumplimiento de sus funciones académicas con responsabilidad y sentido de pertenencia. Entre sus funciones se encuentran:

- Impartir clases presenciales y virtuales en módulos, niveles o cursos libres ofrecidos por la institución.
- Preparar clases, evaluar el aprendizaje y realizar seguimiento académico.
- Atender a estudiantes en aspectos académicos y administrativos.
- Participar en el proceso de autoevaluación y actualización de planes de estudio.
- Utilizar adecuadamente los recursos y herramientas tecnológicas institucionales.

ARTICULO 53°— Plan de trabajo docente y distribución de carga académica. Cada docente acordará con el Director Académico un plan de trabajo que contenga las actividades a desarrollar en el periodo académico. La distribución de la carga académica será definida por el Director Académico en función de la apertura de grupos y necesidades institucionales.

ARTICULO 54°— Formación y capacitación docente. MULTIDIOMAS LTDA. promoverá el desarrollo integral del personal docente mediante programas de formación, capacitación y bienestar, enfocados especialmente en el mejoramiento de competencias en lengua inglesa y prácticas pedagógicas.

ARTICULO 55°— Derechos y deberes específicos de los docentes. Además de los derechos y deberes generales del Reglamento Interno de Trabajo, los docentes tendrán los siguientes derechos específicos:

- Participar en programas de actualización académica.
- Ejercer su labor dentro de un ambiente adecuado y respetuoso.
- Recibir orientación y apoyo institucional para su desempeño profesional.

Y los siguientes deberes específicos:

- Cumplir con la intensidad horaria y las funciones asignadas.
- Asistir a reuniones y actividades programadas por la Dirección Académica.
- Realizar oportunamente los procesos de evaluación, retroalimentación y entrega de notas.
- Participar activamente en los procesos institucionales de mejora y evaluación.

ARTICULO 56°— Régimen disciplinario especial. El incumplimiento de los deberes del docente será considerado falta disciplinaria. Las faltas podrán ser leves o graves y darán lugar a sanciones como amonestación escrita, suspensión del contrato o terminación del mismo. El procedimiento sancionatorio respetará el derecho al debido proceso, conforme a las siguientes etapas:

- Notificación escrita de los cargos y pruebas al docente.
- Plazo de cinco (5) días hábiles para presentar descargos y pruebas.
- Evaluación de los descargos y práctica de pruebas.
- Imposición de la sanción por parte del superior competente.

ARTICULO 57°— Evaluación docente. La evaluación del docente es un proceso integral y continuo, que comprende:

- Evaluación por los estudiantes: compromiso, metodología, relaciones interpersonales y valores.
- Autoevaluación: desempeño pedagógico y sentido de pertenencia.
- Evaluación del Director Académico: cumplimiento del plan de trabajo, manejo de recursos y relaciones interpersonales.

ARTICULO 58°— Selección, vinculación y contratación de docentes. El proceso de selección estará a cargo de Talento Humano y Dirección Académica e incluirá:

- Revisión de hoja de vida y documentos de soporte.
- Pruebas psicotécnicas y entrevistas.
- Verificación de competencias pedagógicas, profesionales, actitudinales y dominio del idioma
- inglés (nivel C1 certificado).

Formación profesional válida para orientar el aprendizaje del programa de formación para el trabajo y el desarrollo humano donde se desempeñe como docente.

Licenciado en lenguas moderna, lenguas extranjeras, filología o afines, o que posean certificaciones en cursos CELTA, DELTA, TKT, TESOL, ICALT ESOL, ELT, TESL, TEFL.

La contratación se formalizará mediante contrato laboral a término fijo o indefinido, según necesidad institucional.

ARTICULO 59°— Cláusula de remisión normativa. En todo lo no previsto en el presente capítulo, los docentes se regirán por las disposiciones generales del Reglamento Interno de Trabajo y por la legislación laboral vigente.

CAPITULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCION Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 60°—Se prohíbe a la Sociedad:

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 éstos 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) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Sociedad puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - d) La Sociedad respetará y dará estricta aplicación a lo establecido en la Ley de Libranza, cuando uno de sus trabajadores se haya comprometido con entidades que hagan prestamos con fundamento en la precitada Ley.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Sociedad.
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 éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos 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, 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 7° 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 Organizaciones a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Sociedad. 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 Sociedad. 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 éstos, 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). Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como Acoso Laboral.

12. Ejecutar cualquier clase de acto retaliatorio contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como Acoso Laboral, o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.
13. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

ARTICULO 61°—Se prohíbe a los trabajadores:

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la **SOCIEDAD**, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
2. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de la institución.
3. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso del superior, durante la jornada laboral.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
5. Dormir o acostarse en el sitio de trabajo o no avisar que se encuentra enfermo o imposibilitado para trabajar normalmente.
6. Negarse en el cumplimiento de sus funciones, sin causa justificada, a cumplir órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
7. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.
8. Dejar de elaborar o hacer incorrectamente, el registro diario de actividades, planillas, registros del sistema de calidad o cualquier otro informe de trabajo propio de su cargo o que se le solicite.
9. Efectuar cualquier acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de las actividades de la **SOCIEDAD**.
10. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para asistir a la E.P.S. o A.R.L.
11. Asistir al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas, estimulantes o alucinógenas; ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes o tóxicas en el lugar de trabajo, casas fiscales, campamentos o cualquiera de las instalaciones de la institución.
12. Trabajar sin camisa y calzado. El no uso de los implementos de protección personal y no atender las indicaciones consignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es considerada como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.
13. Trabajar sin utilizar los elementos de protección y seguridad suministrados por la institución, así como la dotación de calzado y vestido de labor, en el caso de todo el personal al que se le suministre.
14. Usar los útiles o herramientas suministradas por la institución en objetivos distintos del trabajo contratado.
15. Sustraer de talleres o del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la institución.
16. Utilizar los elementos de comunicación como Internet, fax, radio, teléfono para actividades que no tienen que ver con el objeto de la institución.
17. Instalar software sin autorización del Departamento de Tecnología.

18. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
19. Darle un uso personal e inadecuado a la papelería, a las herramientas informáticas tales como computadores, red de datos, internet, dispositivos de impresión, fotocopadoras, acceso a los servidores, uso de los canales de conectividad, videoconferencias, memorias USB, videobeam, TV LCD, correo electrónico, tarjetas de acceso, teléfonos, fax, salas de juntas, salas de video conferencias, entre otros.
20. Prestar servicios a cualquier otra institución o persona natural y/o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con la **SOCIEDAD** sin previa autorización del Gerente.
21. Incumplir con las labores de aseo y mantenimiento de la maquinaria o de los útiles y sitios de trabajo, o hacerlo en forma incompleta.
22. Operar sin debida autorización vehículos, maquinaria o equipos distintos a los que le han asignado.
23. Aprovechase de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
24. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o de terceras personas (contratistas independientes y otros), edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás elementos de la institución incluyendo dormitorios y sus elementos; introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la **SOCIEDAD**.
25. Causar daño o hacer chanzas pesadas que atenten contra la integridad personal de los compañeros en horas fuera de la jornada laboral.
26. Originar riñas, discordias o discusiones con otros Trabajadores de la **SOCIEDAD** o terceros (contratistas independientes, C.T.A.)
27. Faltar al respeto, burlarse o insultar a un superior, demás compañeros o personas que en un momento dado se encuentren dentro de las instalaciones de la **SOCIEDAD** bien sea como visitantes, contratistas independientes o Trabajadores en misión.
28. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como Acoso Laboral.
29. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos considerados como Acoso Laboral.
30. Causar cualquier daño en los baños, vistieres, cafeterías, sanitarios o cualquier otro sitio de las áreas de trabajo.
31. Salir o entrar a las instalaciones de la **SOCIEDAD** con paquetes sin permitir ver su contenido por parte de los celadores o persona encargada.
32. Entrar a las oficinas o permanecer en sus alrededores en las horas no autorizadas para el uso de estos, sin orden expresa de su jefe inmediato.
33. Sustituir a un compañero en cualquiera forma irregular, empleando a propósito la tarjeta o el carné interno de otro empleado o prestar el suyo.
34. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes o la vigilancia especial.
35. Fumar dentro de las instalaciones de la **SOCIEDAD**.

36. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías o préstamos para vivienda, promesa de compra-venta u otros documentos necesarios que le exija el empleador, documentación ficticia, falsa o dolosa.
37. Emplear los dineros del anticipo de cesantías o préstamo para vivienda en fines distintos a los previstos en el presupuesto o solicitud inicial.
38. Tomar para sí o para terceros, sin consentimiento, dineros de propiedad de la **SOCIEDAD** o de otros Trabajadores.
39. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio, pagarés o cualquier otro instrumento negociable, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la **SOCIEDAD**, o con destino a sus acreedores, clientes, Trabajadores.
40. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
41. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la institución o les causen trastornos a sus actividades.
42. Encubrir fallas, dar testimonio falso, presentar informes incompletos, o declaraciones que deformen u oculten la verdad.
43. Suministrar a extraños sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la institución.
44. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
45. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
46. Ejecutar acciones de acoso laboral a sus subordinados y compañeros de trabajo
47. Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones e indicaciones contenidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial o no observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
48. Negarse a colaborar en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte las personas o las cosas de la **SOCIEDAD**.
49. Negarse a asistir a capacitaciones o entrenamientos que programe la **SOCIEDAD**. Retirar de la institución o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.
50. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
51. Dar información a terceros sobre recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, direcciones, teléfonos de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos.
52. Ejecutar funciones que no corresponde a su cargo.
53. Utilizar el celular personal durante la jornada laboral.

ARTICULO 62°— Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la SOCIEDAD adopta la presente política para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en el entorno laboral, con el fin de garantizar entornos laborales dignos, seguros y libres de cualquier forma de violencia.

A. Definición:

Se entenderá por acoso sexual cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, que se manifieste en relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, posición laboral, social o económica.

B. Obligaciones del empleador:

- Prevenir, investigar y sancionar todo acto de acoso sexual.
- Incorporar esta política al RIT, contratos laborales, manuales, protocolos y demás normas internas.
- Garantizar medidas de atención, protección y reparación a las víctimas.
- Remitir las quejas a las autoridades competentes, si así lo solicita la víctima.
- Publicar semestralmente en los canales de la empresa, de forma anonimizada, las quejas recibidas y las sanciones impuestas.
- Remitir esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género —SIVIGE—.

C. Derechos de las víctimas:

- A ser tratadas con dignidad, intimidad y confidencialidad.
- A recibir atención integral en salud.
- A no ser confrontadas con su agresor.
- A medidas inmediatas de protección (cambio de área, teletrabajo, etc.).
- A terminar su contrato sin sanciones, si así lo desea.

D. Derechos de la persona investigada:

- Al debido proceso y presunción de inocencia.
- A ser informado de la denuncia y a presentar su defensa.
- A un proceso imparcial y confidencial.

E. Rutas internas - La recepción de quejas podrá realizarse:

- Ante el Comité de Convivencia Laboral o el área de Talento Humano.
- Por escrito, verbalmente o por canales digitales.
- Garantizando en todos los casos confidencialidad y respeto.

En todo caso, junto con el presente RIT se publica el “**PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL**”. El cual hace parte integral del presente RIT.

CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 63°—La Sociedad no puede imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. (Artículo 114, CST).

ARTICULO 64°—El incurrir por parte del Trabajador en cualquiera de las faltas leves o prohibiciones leves establecidas en la Ley, en el presente reglamento o en el contrato de trabajo, dará lugar, por primera vez a una suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez, a una suspensión hasta por dos (2) meses.

Igualmente, cuando se trate de la comisión de faltas graves por parte del Trabajador la institución podrá dar por terminado el contrato de trabajo justificadamente y de manera unilateral, previo el siguiente procedimiento disciplinario.

PARAGRAFO— Las faltas contempladas en el artículo anterior pueden ser sancionadas hasta con la terminación del contrato, de acuerdo a lo establecido con el numeral seis (6) parte A, artículo séptimo decreto 2351 de 1965, en concordancia con lo consagrado en la sentencia C-593 de 2014.

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 65°—Mantener el orden y la disciplina son funciones del Director General y el Coordinador de Talento Humano, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar las sanciones disciplinarias al personal de la SOCIEDAD.

Las sanciones disciplinarias las impone el Director General, el Coordinador de Talento Humano o su delegado y/o las personas autorizadas para tal efecto según el *artículo 47° Orden Jerárquico* del presente reglamento.

ARTICULO 66°. Cuando un representante de la **SOCIEDAD** deba aplicar una sanción disciplinaria, seguirá el procedimiento que se establece a continuación:

1. Cuando se tenga conocimiento que un trabajador ha cometido una falta, la Sociedad cuenta con 30 días hábiles para abrir la respectiva investigación, si se considera que hay mérito para aplicar una sanción, se le enviara al trabajador implicado comunicación escrita y formal notificándole la apertura del proceso disciplinario.
2. Al trabajador implicado se le dará traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, indicándole de manera clara y precisa la (s) conducta (as) y falta disciplinaria (s) que se le imputan y la calificación provisional por la que debe responder.
3. Se citará al Trabajador a diligencia de descargos, señalándole el día y la hora para que dé explicaciones por escrito de las conductas endilgadas, indicándole que puede controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considera necesarias para fundamentar sus descargos; y además que puede estar acompañado de dos compañeros de trabajo para que obren como testigos si así lo desea.
4. El Trabajador inculpado que no se presente a hacer sus descargos o no de sus explicaciones dentro de los términos establecidos, se presume que renuncia a este derecho de defensa y deja en libertad a la **SOCIEDAD** para continuar el trámite

respectivo. De todo lo tratado en la diligencia de descargos deberá levantarse un acta que será firmada por las personas que estuvieron presentes e intervinieron en ella.

5. Las diligencias de descargos serán tomadas directamente en el área de Coordinación de Talento Humano de la sede principal.
6. Cuando la **SOCIEDAD** así lo considere, también se podrán adelantar los procesos disciplinarios mediante el sistema de la oralidad, basado en la grabación digital por audio y/o video de todas o algunas de las diligencias que integran el debido proceso disciplinario. De igual forma podrán realizarse las respectivas diligencias a través de la utilización de medios tecnológicos, tales como, cruce de correos electrónicos, llamadas a través de teléfonos fijos o celulares, video llamadas por cualquier plataforma tecnológica, y en general a través de cualquier medio de comunicación idóneo.
7. Si la Sociedad considera necesario y pertinente puede ampliar la diligencia de descargos, con la finalidad de buscar la verdad real y respetar el debido proceso al trabajador disciplinado.
8. Con base en las pruebas allegadas y en las diligencias de descargos el Coordinador de Talento Humano su delegado (Coordinador de otra área), tomará la decisión correspondiente, la cual comunicará al Trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, término que podrá ser prorrogado hasta por quince (15) días hábiles más por parte de la **SOCIEDAD** de manera unilateral cuando las circunstancias del caso así lo ameriten.
9. En caso de que la decisión tomada por parte del Coordinador o su delegado corresponda a la suspensión temporal del contrato de trabajo, los días que se señalen como fechas para hacer efectiva la misma, podrán ser programada dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de notificación de la decisión.
10. Contra las decisiones disciplinarias consistentes en la Suspensión del Contrato de Trabajo y la Terminación Unilateral del Contrato por Justa causa imputable al Trabajador procederá el Recurso de Apelación, los cuales se interpondrán y resolverán en los siguientes términos:

Recursos y Términos para la presentación de los mismos ante las medidas disciplinarias impuestas al Trabajador:

1. Para el caso de **Suspensiones Disciplinarias**: El Trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo podrá presentar Recurso de Apelación frente al Director General de la Sociedad. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador o su apoderado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la suspensión del contrato de trabajo.

El Recurso de Apelación cuando se trate de Suspensión del Contrato de Trabajo, se concederá **en el efecto suspensivo**, es decir que la decisión de suspensión no será efectiva hasta tanto no se resuelva de fondo el recurso de apelación.

La institución resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación del mismo por parte del trabajador.

2. Para el caso de **Terminación Unilateral del Contrato de trabajo con Justa Causa**. El Trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la Terminación Unilateral del Contrato de trabajo con justa causa podrá presentar Recurso de Apelación frente al Director General de la organización. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador o su apoderado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la terminación del contrato.

El Recurso de Apelación frente a la decisión de la terminación unilateral por justa causa del contrato de trabajo por parte de la institución, se concederá **en el efecto devolutivo**, es decir que no se suspenderá la decisión tomada en primera instancia, la cual tendrá efectos inmediatos a partir de la fecha en que se enuncie la decisión respectiva.

La institución resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación del mismo por parte del trabajador.

En caso de que la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, sea revocada por el Director General o Gerente de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** se procederá al reintegro del Trabajador y se reconocerán los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de la decisión hasta el momento del reingreso.

PARAGRAFO 1°—En caso de que el recurso sea presentado a través de un apoderado, será necesario hacer llegar junto con el escrito de la apelación el poder respectivo debidamente autenticado. En caso de que este documento no se allegue con el escrito, el mismo será improcedente por falta de representación y se entenderá como no presentado.

PARAGRAFO 2°—Si el Trabajador no presenta y sustenta el recurso de apelación dentro de los términos señalados, la sanción quedará en firme.

PARAGRAFO 3°—Sin perjuicio de lo anterior, el Trabajador tendrá igualmente la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir las decisiones emanadas del empleador. Todo lo anterior en consonancia por lo dispuesto por la sentencia C- 593 de 2014 proferida por la Corte Constitucional Colombiana como garantía del debido proceso disciplinario en actuaciones laborales.

ARTICULO 67°—Dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los Trabajadores, podrán utilizarse todos los medios de prueba aceptados por la Ley, pero en especial se podrán utilizar los siguientes medios de prueba: 1) Descargos, Testimonios y Declaraciones de los Trabajadores, los cuales podrán contar con el carácter de reservados según las circunstancias. 2) Documentos escritos, videos y fotografías tomados por cámaras de seguridad o cualquier medio tecnológico. 3) Periciales, tales como pruebas de

polígrafo, informes de expertos, alcoholímetros, notificaciones de correos electrónicos, oficios, etc.

ARTICULO 68°—Una vez comprobadas las faltas la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención verbal
- b) Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del Trabajador
- c) Suspensión del contrato de trabajo
- d) Terminación Unilateral con Justa Causa del contrato de trabajo imputable al Trabajador.

La suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta de ocho (08) días si es por primera vez, y de hasta dos (02) meses si hay reincidencia en la falta.

ARTICULO 69°— El procedimiento para la imposición de sanciones derivadas de actos de acoso sexual, se tramitarán conforme al PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL, el cual hace parte integral del presente RIT.

ARTICULO 70°—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XX

JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 71°— **Faltas Graves constitutivas de causal de terminación del Contrato de Trabajo:** Fuera de las señaladas en el artículo 7°. Del Decreto 2351 de 1965, y en el presente reglamento o las legales, constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** sin previo aviso, además de las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual, las siguientes que la institución califica como graves:

1. Faltar al trabajo, sin justificación inmediata o al menos oportuna, no siendo por huelga legal, por fuerza mayor y/o por caso fortuito demostrable.
2. La falta total del Trabajador al trabajo durante un día de trabajo, sin excusa suficiente, aunque no cause perjuicio a la **SOCIEDAD** la violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.
3. La falta total del Trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde, o en cualquiera de los turnos de trabajo que se le haya fijado, sin excusa suficiente y por segunda (2ª) vez, aunque no cause perjuicio en la **SOCIEDAD**.
4. No dar aviso oportuno al empleador acerca de la imposibilidad de asistir a laborar en determinado día o cuando por alguno motivo no pueda ingresar a laborar en las horas determinadas según la jornada de trabajo correspondiente.

5. Negarse a aceptar cambio de jornada y/o turno, u oponerse al traslado transitorio o aún permanente de puesto, que en cualquier momento de acuerdo con sus necesidades le asigne el Empleador, sin causar detrimento salarial ni desmejora de categoría, pero sí eventualmente afectar los recargos salariales.
6. Negarse a laborar tiempo suplementario en casos en que el Empleador, conforme a sus muy especiales necesidades, así lo precise y disponga.
7. Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización del Empleador.
8. No estar debidamente dispuesto en el lugar de trabajo pasada la hora exacta en que empieza su labor y/o no permanecer allí laborando hasta la terminación de la jornada y/o turno correspondiente.
9. Ingerir licor en horas de trabajo o sustancias enervantes, alucinógenas o sicotrópicas, aún en cantidades mínimas.
10. Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, con síntomas o signos de ebriedad, guayabo, tufo o aún de mero alicoramiento, o bajo los efectos de drogas enervantes o alucinógenas así sea por primera vez, o ingerir bebidas alcohólicas y narcóticos durante las horas de trabajo, o en el intervalo de la jornada o turno dentro o fuera de las instalaciones del Empleador, así sea en cantidad mínima.
11. No realizar personalmente la labor en los términos estipulados, o confiar a otro Trabajador sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo cualquiera que sea éste.
12. Aún en caso de orden y/o permiso, gastar sin motivo justificado para cada caso, más tiempo del normal y necesario en cualquier acto, labor o diligencia dentro o fuera de las instalaciones del Empleador, o ejecutar en forma intempestiva o paulatina y/o de manera defectuosa, las labores que le corresponda realizar, no obstante contar con suficiente trayectoria y experiencia en el oficio, o interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros Trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por el Empleador.
13. Hacer uso indebido de las atribuciones o de las funciones que le han sido conferidas para el ejercicio de sus deberes y/o obligaciones contractuales.
14. No acatar o no cumplir de manera inmediata y oportuna las órdenes que en cualquier momento se le impartan en cuanto al modo, tiempo y/o cantidad de trabajo, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
15. No emplear siempre durante la jornada y/o turno y en el ejercicio de sus funciones, las prendas protectoras y los elementos, implementos y uniformes de dotación suministrados por el Empleador, y/o utilizarlos desaseados y/o en deficiente estado de funcionamiento.
16. Provocar, instigar, reñir, pelear o tomar parte en juegos de manos dentro de las dependencias del Empleador, o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo.
17. Fomentar ambiente de recelo y desconfianza; hacer verbalmente o mediante material impreso o escrito, afirmaciones ofensivas, insultantes o denigrantes para desacreditar o mofarse del Empleador, de su personal directivo, de los Trabajadores o de sus productos, materia prima, maquinaria y/o mercancía.
18. Dirigir, incitar o colaborar en disturbios que afecten la disciplina, bien sea dentro o fuera de las instalaciones.
19. Descuidarse en el trabajo o ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, materias

- primas, productos elaborados, enseres, equipos, implementos, edificios o lugares de trabajo.
20. Hacer aún de manera no intencional, peligroso el sitio de trabajo por violación de las normas sobre seguridad y/o higiene; no someterse oportunamente a los exámenes médicos prescritos por las autoridades y/o el Empleador, y/o no utilizar permanentemente los implementos indispensables destinados a tratamiento médico o a la prevención de accidentes o de enfermedades laborales.
 21. Provocar deliberadamente un accidente de trabajo, o que éste se produzca por culpa de la víctima.
 22. Participar en cualquier clase o tipo de motines, paros, o actos colectivos contra el Empleador o cualquiera de sus directivos y/o superiores, o adherirse activamente así sea aún por solidaridad, a las huelgas, paros o mítines de otras instituciones.
 23. Incitar a cualquiera de los Trabajadores del Empleador, para que desconozca órdenes o instrucciones impartidas por los directivos.
 24. Participar en acto colectivo frente al Despacho o residencia de cualquier directivo del Empleador, o de representante del mismo, profiriendo agravios, insultos o amenazas contra estos, o consignas con efectos intimidatorios o perturbadores.
 25. Atemorizar, amenazar, ofender, coaccionar y/o intimidar a algún compañero de trabajo dentro o aún fuera de las dependencias del Empleador; agredirle de palabra o de hecho o faltarle al respeto con gestos, señas o palabras insultantes.
 26. Participar, ejercitar, propiciar o intervenir en espionaje o sabotaje contra el Empleador.
 27. Incitar, azuzar, y/o desafiar al Empleador, prevalido de cualquier circunstancia o motivo, y/o expresando desagrado en el cargo o en la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** para que el Empleador lo despida, o lo eche, o le pase la carta de despido, utilizando tal terminología u otra(s) de significado análogo.
 28. Todo acto de deslealtad y/o de traición contra el Empleador o contra sus superiores, sea de carácter comercial o de cualquiera otra índole y magnitud.
 29. Discutir dentro de las instalaciones del Empleador, sobre temas relacionados con la vida privada propia o ajena, o sobre asuntos políticos o religiosos.
 30. Utilizar paredes, puertas, tabiques o muros en las instalaciones del Empleador, para hacer dibujos, grafitis y/o escritos, aunque ellos no sean ofensivos, ni pornográficos ni subversivos, o distribuir o redactar periódicos, hojas, volantes, circulantes, o documentos en contra del Empleador, de sus productos, sus compañeros de trabajo o de sus directivos.
 31. Causar intencionalmente, o por desobedecimiento de las órdenes o instrucciones, o por culpa, negligencia y/o por descuido, daño a los edificios, maquinaria, herramientas, enseres, equipo, implementos, materias primas o productos elaborados pertenecientes al Empleador, o puestos a su cuidado; o vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del Empleador sin autorización de éste.
 32. Rehusar a dejarse requisar en sus vestidos, paquetes y/o bolsos cuando así lo exigiere o tuviere establecido o acostumbrado el Empleador.
 33. Exhibir o suministrar a empleados y/o a ex empleados y/o a terceros, sin mediar autorización, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u objetos pertenecientes al Empleador, o expedir sin previa orden escrita en su nombre, o aún a título personal, constancias y/o certificados, utilizando elementos distintivos del Empleador como papel membretado o sellos.

34. No prestar plena cooperación cuando por cualquier circunstancia se vea amenazada la seguridad del Empleador, sus instalaciones y/o Trabajadores, sea ello en el transcurso de la jornada laboral o por fuera de ella.
35. Toda falta de honradez que el Trabajador cometa o intente cometer contra el Empleador, contra los compañeros de trabajo y/o contra los proveedores y/o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.
36. El que el Trabajador cobre maliciosamente salarios, prestaciones, viáticos y gastos a que no tenga derecho.
37. Prestar y/o auto prestarse dineros, herramientas, enseres, equipos, implementos, materias primas o máquinas de propiedad del Empleador, para trabajos particulares, o utilizarlos para beneficio personal sin expresa previa autorización escrita del mismo.
38. Incurrir en cualquier falta u omisión en el cuidado, reporte y/o entrega inmediata de dineros, cheques, documentos y/o efectos de comercio que el Trabajador reciba, tenga en su poder y/o maneje en su labor, o el disponer de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o no rendir cuentas claras y oportunas de tales valores.
39. Para el caso de los Trabajadores que tengan dentro de sus funciones el recaudo de dinero, el hecho de recaudar dineros a nombre de la **SOCIEDAD** y no consignarlo o entregarlo a la institución dentro del día hábil siguiente al cobro efectuado.
40. El que el Trabajador exija o reciba para sí pago o gratificación de cualquier clase, por servicios que directamente o indirectamente sean prestados por la compañía.
41. Sacar o intentar sacar, o entregar a terceros o permitir que estos retiren de las instalaciones del Empleador, aún sin ánimo de apropiación, dinero, documentos, mercancías, enseres, equipos y/o implementos de trabajo o relacionados con el mismo, de propiedad del Empleador, sin expresa autorización del mismo, o sin percibir previamente para el caso de mercancía, el valor completo de su venta o el diligenciamiento apropiado de los documentos existentes para tal fin.
42. Abstenerse de informar inmediatamente a sus superiores sobre actos de hurto, robo, daños a las instalaciones, maquinaria, herramientas, enseres, materias primas, equipos, implementos o mercancías, o abuso de confianza contra el Empleador, que hayan llegado a su conocimiento, sea por percepción directa o por informes de terceros.
43. La Violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.
44. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
45. Incurrir en acto inmoral de carácter sexual o de otra índole cualquiera, dentro de las instalaciones del Empleador, sea o no en horas de trabajo.
46. Negociar, utilizar o portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas.
47. La reincidencia en las faltas que disciplinariamente hayan motivado una suspensión anterior.
48. Negarse por rebeldía o por cualquier otro motivo a suscribir las llamadas de atención, los memorandos, las actas de descargos, los comprobantes de pago de salarios o de créditos sociales, o cualquier otro documento que a criterio del Empleador o por tenerlo éste establecido, deba ser firmado por el Trabajador.

49. Mostrarse renuente para presentarse a rendir descargos o para responder el cuestionario que se le formule en la hora y fecha impuestas, o para concurrir a la ampliación de los mismos, o a cumplir las sanciones disciplinarias que se le impongan.
50. Incumplir las normas de procedimientos implementados por el Empleador.
51. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las prohibiciones especiales previstas en los artículos 51, 53 y 54 de este Reglamento.
52. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las prohibiciones especiales previstas en el Capítulo XVIII “Acoso Laboral”.
53. Negarse a mantener al día los documentos de identificación cuando así lo exijan las autoridades respectivas, o a gestionar la inmediata obtención de duplicados cuando los haya perdido o extraviado.
54. Haber presentado certificados falsos para la admisión, o suministrado datos distorsionados en el formulario de Solicitud de Empleo, u ocultada información solicitada en el mismo documento, y de la cual tenía o debía tener conocimiento.
55. Presentarle al Empleador informaciones y/o documentos falsos y/o inexactos, para obtener o tratar de obtener su ingreso a **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** o para el pago justificado o no, de viáticos, liquidaciones parciales de cesantías, tiempo suplementario, trabajo en día de descanso obligatorio, o cualquier otro crédito social o personal, o para obtener una decisión de parte del Empleador, que a su juicio habría sido diferente si estos datos se ajustaran a la realidad.
56. Obtener o tratar de obtener permisos, licencias o incapacidades mediante informaciones falsas, acomodadas o inexactas.
57. Falsificar o adulterar documentos del Empleador.
58. Publicitar o comentar aún en forma indirecta a cualquier persona, asuntos internos o confidenciales del Empleador, conocidos en razón de su vinculación laboral con la misma.
59. No informar oportunamente al Empleador el haber sufrido accidente de trabajo, aún en el grado más leve o de apariencia insignificante, cuando tal silencio impida o retarde el procurarle al Trabajador accidentado primeros auxilios, asistencia médica y/o tratamiento adecuado.

Justas Causas por parte del Trabajador:

- a) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el Trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- b) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al Trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones éticas, políticas o religiosas.
- c) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
- d) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO 1°— La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, por justa causa, debe manifestar a la otra, el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXI

USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD

ARTICULO 72°— La **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** establece las siguientes condiciones y regulaciones en cuanto al uso de los computadores, software, Internet, y correo electrónico, con el fin de racionalizar y optimizar su utilización y asegurar una mayor calidad en el desarrollo de las funciones administrativas y comerciales de la compañía.

La **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** podrá acceder a la información que considere pertinente, la cual se encuentre en los equipos de su propiedad o en los servidores de correo contratados para tal fin, sin autorización previa del empleado usuario de los equipos o de la cuenta de correo institucional.

ARTICULO 73°—**Usuarios.** Como herramienta de trabajo y con los propósitos anteriormente descritos, los Trabajadores que la **SOCIEDAD** designe tendrán a su cargo el buen uso de los computadores, software y sistema de información, Internet y correo electrónico mientras esté vigente su vinculación a la compañía, bien sea mediante contrato de trabajo o como Trabajador en misión, según sea el caso.

ARTICULO 74°—**Uso de los equipos.** Los equipos asignados al Trabajador en razón de sus funciones, deberán utilizarse únicamente como herramienta de apoyo para las actividades laborales.

ARTICULO 75°—**Tiempo de Utilización.** El tiempo que se utilizará el equipo es el requerido para el correcto desarrollo de las funciones asignadas al Trabajador.

ARTICULO 76°—**De la Dependencia encargada.** El Departamento de Tecnología es la dependencia encargada de suministrar y administrar éstos servicios. Cualquier solicitud relacionada con la instalación y configuración de hardware y software y con actividades de soporte, Internet y correo electrónico deberá gestionarse en ésta área.

Sólo el personal del Departamento de Tecnología puede realizar labores de mantenimiento de hardware, software, y de configuración de acceso a la red. El usuario debe reportar cualquier daño del equipo a su jefe Directo.

ARTICULO 77°—**Normas Generales de uso de los equipos de cómputo:**

a) La identificación de los servicios informáticos es única y exclusivamente para uso del personal de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** para actividades netamente institucionales y deberá ser empleada únicamente por la persona a quien le fue asignada.

- b) No está permitido dejar copias de archivos o programas personales en los discos duros de los equipos informáticos. La **SOCIEDAD** no se hace responsable de la información de los usuarios y permanentemente depurará los computadores.
- c) Los equipos son de uso individual, excepto en aquellas actividades en las que se deba compartir con otro compañero de labores.
- d) El usuario debe respetar la integridad, funcionamiento, y seguridad de los sistemas y redes de computación.
- e) No está permitido que los usuarios de la compañía realicen acciones tendientes a dañar, o atacar la integridad, funcionamiento, o seguridad de los sistemas y redes internas o externas a través de medios físicos electrónicos o similares, de manera directa o virtual.
- f) Está prohibido hacer copias de software, archivos e información almacenada en el computador de otro usuario y/o de uso común, suplantarlos, o enviar información a su nombre a través de las redes de la compañía, a no ser que dicha información sea producto del normal desarrollo de las actividades propias de la **SOCIEDAD**.
- g) No está permitido intervenir las redes de cableado de voz, o datos por parte de los usuarios.
- h) No está permitido utilizar los equipos computacionales como máquinas de juegos; esto incluye utilizar software de juegos o acceder a servicios que impliquen el uso de juegos interactivos.
- i) No está permitido utilizar el equipo computacional para desarrollar programas o proyectos ajenos al interés de la **SOCIEDAD**.
- j) Está prohibido extraer equipo computacional o sus partes, lo mismo que alterar o dañar las etiquetas de identificación de cualquier equipo computacional.
- k) Es deber de cada usuario asegurarse de cerrar la sesión de trabajo una vez se ausente o finalice la utilización de todos los servicios a fin de que nadie más pueda utilizar su identificación. El olvidar esta tarea puede acarrear graves consecuencias para el usuario que van desde la posibilidad de pérdida de información y el envío de correos a su nombre, hasta el uso inadecuado por parte de otras personas de los recursos que le fueron asignados.
- Si un usuario encuentra abierta la identificación de otra persona es su deber cerrarla y por ningún motivo deberá hacer uso de ella.
- l) No está permitido utilizar el equipo computacional o la infraestructura de comunicación asociada a él para acceder equipos locales o remotos a los que el usuario no tenga autorización explícita, o en su uso, intentar violar la seguridad de acceso de cualquier equipo computacional, lo mismo que utilizar una identidad diferente a la propia (de otro usuario o ficticia) o actuar en forma anónima para enviar mensajes en forma electrónica.
- m) Está prohibido utilizar el equipo para actividades o aplicaciones diferentes a aquellas para las cuales el equipo está destinado, lo mismo que el almacenamiento de archivos personales.
- n) El Trabajador no está autorizado para quebrantar las medidas de seguridad del sistema operativo, lo mismo que conectar, desconectar o mover equipo computacional.
- ñ) Está prohibida la descarga de música y videos a través de la Red, también la conexión a emisoras Web, exceptuando los cargos que por sus funciones deban hacer uso de los mismos.

o) Sacar de las instalaciones de la **SOCIEDAD** los equipos de cómputo asignados a cada Trabajador sin la debida autorización y para uso personal, salvo comisiones de viaje o permisos especiales escritos.

ARTICULO 78°—Sobre las normas de uso de Internet, correo electrónico y teléfonos:

- a) El usuario debe respetar la normatividad sobre derechos de autor, y uso de redes, según la legislación nacional e internacional.
- b) Cualquiera que sea el caso, se prohíbe utilizar claves de acceso de otros usuarios, o permitir que otros usuarios utilicen la propia.
- c) Está estrictamente prohibido el acceso a páginas pornográficas o de trata de personas, el uso del Chat (Excepto software autorizado para tal fin), páginas de juegos, videos, música o similares.
- d) No está permitido enviar información que incite a la discriminación, violencia, o que sea contraria a la Ley, las buenas costumbres, la ética o la moral.
- e) No está permitido enviar mensajes publicitarios (incluyendo Spam) o comerciales en beneficio propio o de terceros, lo mismo que enviar mensajes a otros usuarios de manera anónima.
- f) El usuario debe abstenerse de abrir correos de dudosa procedencia, con el fin, de controlar el ingreso de virus al sistema y seguir las indicaciones y recomendaciones que la Unidad de Tecnología socializa por diferentes medios.
- g) **La SOCIEDAD** no asume responsabilidad alguna por los contenidos emitidos a través del correo electrónico o por el uso ilegal y mal intencionado por parte de los usuarios.
- h) Está prohibido utilizar los medios de comunicación electrónica de forma que puedan atentar contra otros individuos o interferir en sus actividades.
- i) Se prohíbe el uso del internet para actividades personales o comerciales ajenas a la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** el manejo inadecuado de los recursos disponibles tales como: el espacio en disco, la memoria, las líneas telefónicas, terminales y canales de comunicación, los cuales se pueden ver afectados por su mala utilización en información que no es necesaria para el normal funcionamiento de la institución.

ARTICULO 79°—Cámaras de Seguridad: La SOCIEDAD podrá disponer de cámaras de video y sonido dentro de sus instalaciones con el propósito de brindar seguridad a las personas y bienes que conforman la institución.

Las grabaciones de audio y video podrán ser utilizadas como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los Trabajadores de la **SOCIEDAD**. En todo caso, la institución respetará la intimidad personal y la privacidad de los Trabajadores en las actividades que no sean catalogadas como laborales.

ARTICULO 80°—Confidencialidad de la información: Toda información almacenada en los equipos de cómputo asignado al Trabajador y no hecha explícitamente pública, será tratada como confidencial, y se harán todas las adecuaciones posibles por garantizar la privacidad de ésta. En el caso de los equipos instalados en oficinas, será responsabilidad del usuario a quien le fue asignado, el tomar las medidas necesarias para proteger su información.

La **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** se reserva el derecho de consultar la información almacenada en equipos propiedad de la institución cuando así lo juzguen conveniente.

La información administrativa y comercial y de administración operativa contenida en los equipos de la compañía es privada y confidencial, y sólo deberán tener acceso a ella los usuarios de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** lo mismo que la Gerencia y/o las personas que sean autorizadas para estos efectos.

PARAGRAFO 1°—Igualmente el **Empleador** se reserva el derecho de suspender o eliminar el acceso a cualquier equipo computacional a cualquier usuario, sin previo aviso al mismo, si el hacerlo es necesario para mantener la disponibilidad, seguridad e integridad de las operaciones para los demás usuarios de los recursos o de la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** o cuando se presuma alguna falta o violación a este reglamento u otros pertinentes que amerite este tipo de acciones para el proceso de investigación.

ARTICULO 81°—**Declaración de Exclusión de Responsabilidad:** El Trabajador se compromete a indemnizar y exonerar a la Sociedad de cualquier reclamo o demanda, incluyendo honorarios razonables de los abogados, hecho por una tercera parte, derivados del contenido que el usuario presente, anuncie o transmita por medio del Servicio, su uso y conexión al mismo, su violación de los certificados de seguridad, o su violación de los derechos de terceros.

El Trabajador será el único responsable del perjuicio que pueda llegar a ocasionarle el no poder enviar ni recibir mensajes y archivos de correos electrónicos en caso de que el espacio que se le haya asignado este agotado.

ARTICULO 82°—**Sanciones:** El incumplimiento por parte del Trabajador a lo establecido en el presente acuerdo acarreará sanciones, tanto civiles como penales, además de las Institucionales, según sea el caso. Igualmente, el incumplimiento por parte del Trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte del Empleador.

CAPÍTULO XXII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Entiéndase adaptada al R.I.T. vigente en la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** toda la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta **repetida e intencional** tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de Ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la Ley.

ARTICULO 83°— **Definición:** Se entenderá por **Acoso Laboral** toda conducta **persistente** y **demostrable**, ejercida sobre un Trabajador, por parte de 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.

ARTICULO 84°—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Sociedad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Universitaria y el buen ambiente en la Sociedad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 85°—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Sociedad ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) 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 Sociedad.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Universitarias que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Sociedad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Sociedad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 86°—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.

- a) La Sociedad tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), 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”. El cual se elegirá cada dos años.
 1. Si la Institución tiene 10 o menos Trabajadores, el comité estará conformado por 2 miembros, (1) un representante de los Trabajadores y uno (1) de la Sociedad.
 2. Si la Institución tiene entre 11 y 50 Trabajadores, el comité estará conformado por (4) cuatro miembros, dos (2) representantes de los Trabajadores y dos (2) de la Sociedad.

3. Si la Institución tiene entre 50 y 500 o más Trabajadores, el comité estará conformado por (6) seis miembros, tres (3) representantes de los Trabajadores y tres (3) de la Sociedad.
- b) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Sociedad 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.
 2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 3. 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.
 4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 5. 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 Sociedad.
 6. 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,
 7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- c) Este comité se reunirá por lo menos una vez cada dos meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes 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 Universitaria para el mejoramiento de la vida laboral.
- d) 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 convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- e) 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 Sociedad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- f) 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 XXIII CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 87—Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Sociedad patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Sociedad, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

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

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente, o lo fijado en la Ley.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 88—Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 89—**Formalidades del Contrato de Aprendizaje:** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: Razón social de la Organización como la institución patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; 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; Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz; Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz; Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato; Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica; Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase; Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana; La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica; Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz; Causales de terminación de la relación de aprendizaje; Fecha de suscripción del contrato y Firmas de las partes.

PARAGRAFO 1°—En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 90—**Regulación de la Cuota de Aprendices:** La determinación de cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA del domicilio principal de **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** en razón de un aprendiz por cada 20 Trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las instituciones que tengan entre quince (15) y veinte (20) Trabajadores tendrán un aprendiz.

ARTÍCULO 91— Selección de aprendices. La Sociedad obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. La Sociedad podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

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

ARTICULO 92— Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la Sociedad. La Sociedad si desea impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirá de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

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

PARÁGRAFO. La Sociedad al recibir autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitará el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por la Sociedad podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales efectuados al SENA.

ARTICULO 93— El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y Trabajadores aprendices del SENA.

CAPÍTULO XXIV TELETRABAJO

ARTICULO 94°— **Teletrabajo Objeto y ámbito de aplicación.** Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre la **SOCIEDAD MULTIDIOMAS LTDA.** y sus teletrabajadores y que se desarrolle en relación de dependencia.

El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo es una medida legislativa propia de la flexibilización laboral por medio de la cual se permite a los extremos de una relación laboral pactar mediante mutuo acuerdo que la ejecución del contrato laboral se desarrolle en lugares diferentes a las instalaciones físicas de la empresa con el apoyo, supervisión y vigilancia del empleador.

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

ARTICULO 95°— Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. *(Decreto 884 de 2012, art.3)*

ARTICULO 96°— Igualdad de trato. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública. *(Decreto 884 de 2012, art.4)*

ARTICULO 97°— Uso adecuado de equipos y programas informáticos. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

La sociedad MULTIDIOMAS informara al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento. *(Decreto 884 de 2012, art.5)*

ARTICULO 98°— Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA–.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de la sociedad MULTIDIOMAS al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTICULO 99°— Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Las obligaciones de la sociedad MULTIDIOMAS y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente.

En todo caso, la sociedad MULTIDIOMAS incorporara en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la sociedad establecida. *(Decreto 884 de 2012, art.8)*

ARTICULO 100°— La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través de la sociedad MULTIDIOMAS, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales –ARL– adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado. (*Decreto 884 de 2012, art.9*)

ARTICULO 101°— ***Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores.*** Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, al pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado. (*Decreto 884 de 2012, art.10*)

CAPÍTULO XXV TRABAJO REMOTO y TRABAJO EN CASA

ARTICULO 102°— **Trabajo Remoto *Objeto y ámbito de aplicación.*** Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

Las normas contenidas en la Ley 2121 serán aplicables a toda persona natural que se encuentren domiciliadas en el territorio nacional; así como las entidades públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional. Definiciones:

a. Trabajo remoto: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

b. Nueva forma de ejecución del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a

través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley [527](#) de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

c. Trabajador remoto: Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

d. Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo [6](#) de la ley 1341 de 2009.

e. Firma Electrónica: Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.

f. OTP (One Time Password): es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deber tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal e del presente artículo para todo tipo de acción.

ARTICULO 103°— Perfeccionamiento y firma del Contrato, bajo la forma de ejecución del contrato de trabajo remota. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

PARÁGRAFO 1. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital. En

todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley [527](#) de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

PARÁGRAFO 2. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

PARÁGRAFO 3. En todo caso, los contratos laborales, ejecutado de manera remota, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

ARTICULO 104°— Exámenes médicos. La sociedad MULTIDIOMAS deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados.

ARTICULO 105°. Condiciones de Trabajo. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación. El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

ARTICULO 106°. Herramientas y equipos de trabajo. La sociedad MULTIDIOMAS deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo [39](#) del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- a. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- b. Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de

accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.

c. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.

d. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota y el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

ARTICULO 107°. Conexión a plataforma del sistema informático y/o tecnológico del empleador. La sociedad MULTIDIOMAS podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

ARTICULO 108°. Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, serán aplicables a los empleadores y trabajadores que implementen el trabajo remoto

ARTICULO 109°. Periodos de pago del salario. El pago del salario se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes

ARTICULO 110°. Reconocimiento horas extras. Los trabajadores que, de común acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

ARTICULO 111°. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. La sociedad MULTIDIOMAS, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.

2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma

3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos [111](#) y [112](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO.1° El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continuar siendo remoto.

ARTICULO 112°. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en el trabajo remoto. La sociedad MULTIDIOMAS, se encuentra facultada y autorizada para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota. Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

ARTICULO 113°. Aportes a la Seguridad Social. El contrato de trabajo, ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.

ARTICULO 114°. Programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales. La sociedad MULTIDIOMAS, afiliara al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley [776](#) de 2002 y el Decreto-Ley [1295](#) de 1994, modificado por la Ley [1562](#) de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales - ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

ARTICULO 115°. Migración al trabajo remoto. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, cualquier trabajador podrá acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y la sociedad MULTIDIOMAS, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

ARTICULO 116°. Aplicación de normas respecto al tiempo de lactancia. La sociedad MULTIDIOMAS garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad, a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

ARTICULO 117°. Sobre la Jornada laboral en el trabajo remoto. La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador. El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador. Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

ARTICULO 118°. Implementación del trabajo en casa. La sociedad MULTIDIOMAS se acoge a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2088 de 2021:

ARTÍCULO 13. Implementación del trabajo en casa. El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

PARÁGRAFO. En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

CAPÍTULO XXVI DISMINUCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA LABORAL

ARTICULO 119°—Atendiendo las disposiciones consagradas en la Ley 2101 de 2021, la sociedad MULTIDIOMAS modificará la jornada laboral en los términos y plazos que establece la Ley, ajustando en todo caso su jornada al máximo legal contemplado en la norma referenciada sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores, teniendo en cuenta las excepciones de que trata la Ley.

PARÁGRAFO 1. La disminución de la jornada laboral de que trata la ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador.

CAPÍTULO XXVII DESCONEXIÓN LABORAL

ARTICULO 120°—Atendiendo las disposiciones consagradas en la Ley 2191 de 2022, la sociedad MULTIDIOMAS acoge y crea la política de desconexión laboral interna, la cual se define en lo sucesivo del presente capítulo.

ARTICULO 121°—Para los efectos del presente reglamento, entiéndase la desconexión laboral como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

ARTICULO 122°— El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 123°—El trabajador que crea que se le ha vulnerado su derecho a la desconexión laboral, deberá presentar la respectiva queja por escrito ante el coordinador del departamento de Talento Humano, quien la recibirá y le dará el trámite preferente e iniciará la respectiva investigación para determinar responsabilidades e impondrá las sanciones a que hubiere lugar.

PARAGRAFO 1°—En caso de que el Coordinador del departamento de Talento Humano esté impedido de conocer la queja por estar directa o indirectamente involucrado, le corresponderá al Representante Legal de la Sociedad conocer de la queja, a la cual le dará el trámite preferente e iniciará la respectiva investigación para determinar responsabilidades e impondrá las sanciones a que hubiere lugar.

PARAGRAFO 2°—La queja deberá ser presentada dentro de los tres (3) meses siguientes al momento en que se configure la presunta vulneración, so pena de ser declarada ineficaz por extemporánea.

ARTICULO 124°—En todo caso, luego de concluir una investigación por la recepción de una queja por vulneración al derecho de desconexión laboral, se conformará un comité en departamento de Talento Humano, en donde se hará seguimiento a la queja para verificar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTICULO 125°— **Excepciones.**

No estarán sujetos a lo dispuesto en este capítulo:

a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XXVIII USO DE LA COCINA

ARTICULO 126°—Queda prohibido a todos los trabajadores lavar porta comidas en el área de la cocina, así como también dejar cualquier objeto que impida que la cocina goce de un ambiente agradable y limpio para todos.

ARTICULO 127°—La sanción para el trabajador que sea sorprendido incumpliendo lo estipulado en el artículo anterior, se le impondrá una sanción correspondiente a una (1) hora de salario que devengue al momento de ocurrida la falta. Sanción que se hará efectiva al momento de pagar el salario correspondiente al mes en curso, debitando el valor de la sanción directamente por la nómina.

CAPÍTULO XXIX PUBLICACIONES

ARTICULO 128°—Dentro de los quince (15) días siguientes de la aprobación 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. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la Aprobación del Representante Legal.

PARAGRAFO — La fijación de que trata el artículo anterior, puede reemplazarse por la notificación y socialización del presente reglamento a través de medios tecnológicos, tales como correos electrónicos, pagina web institucional o cualquier herramienta de capacitación digital.

CAPÍTULO XXX VIGENCIA

ARTICULO 129°—El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XXXI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 130°—Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Sociedad.

CAPÍTULO XXXII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 131°—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).

FECHA: Julio de 2025

DIRECCIÓN: Calle 58 N° 55-66

REPRESENTANTE LEGAL

Liliana Ramos Barros

FIRMAS REPRESENTATES COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL:
